

VYSOKÁ ŠKOLÁ BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza uplatnění studentů na trhu práce  
Analysis of the Employment of Students in the Labor Market

Student: Irena Maňáková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Anna Oplatková, Ph.D.

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra podnikohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Irena Maňáková**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku  
Specializace: 01 Ekonomika podniku  
Téma: **Analýza uplatnění studentů na trhu práce**  
**Analysis of the Employment of Students in the Labor Market**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Trh práce
  3. Personalistika
  4. Přístup studentů ke studiu a k trhu práce
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratek  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Přeložili Josef Koubek, Jaroslav Berka. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 963 s. ISBN 80-7169-614-5.  
HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2008. 127 s. ISBN 978-80-7368-522-5.  
KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Anna Oplatková, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011  
Datum odevzdání: 11.05.2012



Ing. Josef Kašík, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

## **Prohlášení o samostatném vypracování bakalářské práce**

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně příloh vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

## **Poděkování**

Zároveň bych zde ráda poděkovala vedoucí práce Ing. Anně Oplatkové, Ph.D. a Ing. Ireně Šrámkové za jejich rady a čas, který mi věnovaly při řešení dané problematiky. V neposlední řadě také děkuji všem respondentům, kteří mi poskytli potřebné informace.

Ve Valašském Meziříčí dne 7. 5. 2012.....

.....Irena Manářová

podpis studenta

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Personalistika.....</b>	<b>7</b>
2.1	Pojetí a význam personalistiky .....	7
2.2	Profil personalisty .....	7
2.3	Personální činnosti.....	8
2.4	Získávání zaměstnanců .....	9
2.4.1	Vnitřní zdroje pracovních sil .....	9
2.4.2	Vnější zdroje pracovních sil .....	10
2.4.3	Externí pomoc při personální práci .....	11
2.5	Výběr zaměstnanců.....	12
<b>3</b>	<b>Lidský kapitál a trh práce .....</b>	<b>13</b>
3.1	Politika zaměstnanosti .....	14
3.1.1	Pasivní politika zaměstnanosti .....	15
3.1.2	Aktivní politika zaměstnanosti .....	15
3.1.3	Institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti v České republice.....	15
3.2	Systém vzdělávání .....	17
3.3	Způsoby výuky a učení na vysokých školách .....	18
3.3.1	Přechod ze školy do práce .....	19
3.3.2	Absolventi škol.....	20
3.3.3	Kvalifikační požadavky.....	21
3.3.4	Klíčové kompetence .....	22
3.4	Uplatnění absolventů na trhu práce .....	23
3.5	Nezaměstnanost absolventů vysokých škol.....	25
<b>4</b>	<b>Přístup studentů ke studiu a k trhu práce .....</b>	<b>27</b>
4.1	Dotazník.....	27
4.1.1	Obecná část .....	27
4.1.2	Plány studentů po ukončení bakalářského studia .....	28
4.1.3	Důvody magistrů v pokračování ve studiu.....	30
4.1.4	Spokojenost s výběrem vysoké školy.....	31
4.1.5	Návrhy na zkvalitnění výuky .....	32
4.1.6	Praktická stránka výuky .....	33
4.1.7	Představa studentů o jejich budoucí práci .....	34

4.1.8	Soulad mezi studovaným oborem a náplní práce .....	36
4.1.9	Požadavky při výběrovém řízení .....	37
4.1.10	Jazyková vybavenost studentů .....	39
4.1.11	Pracovní uplatnění .....	42
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>45</b>
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>49</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>51</b>
	<b>Seznam grafů</b>	
	<b>Seznam tabulek</b>	
	<b>Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce</b>	
	<b>Seznam příloh</b>	

# 1 Úvod

V porovnání s historií v 70. letech, byli lidé s vysokoškolským vzděláním velmi uznáváni. Snahou bylo zvyšovat vzdělanostní úroveň společnosti. Na běžně dostupných zdrojích na internetu je uvedeno, že je nyní 74 vysokých škol, které jsou umístěny po celé České republice a jsou tak dostupné pro každého. Na základě informací z personální agentury působící ve Zlínském kraji je pouze nepatrné množství absolventů vysokých škol, kteří jsou zaměstnáni v oboru, který vystudovali a nastupují na pracovní místa s nižšími kvalifikačními nároky. Čím je tato situace způsobena?

Dle současných závěrů z klubu personalistů vyplývá, že jedním z důvodů, proč se absolventi neuplatní ve vystudovaném oboru, může být nedostatečná praxe. Zaměstnavatelé považují nedostatek praxe za nejzávažnější příčinu jejich neochoty přijímat absolventy. Zůstává tedy otázkou, jaká je kvalita výuky, která má připravovat absolventy na vstup na pracovní trh. Vysoké školy jsou převážně zaměřeny na teoretické znalosti a opomíjena je praktická stránka těchto dovedností. Personalisté se shodují na tom, že právě aplikace teorie v praxi by měla být povinnou součástí výuky, neboť má příznivý vliv na naučení absolventů na reálný pohled na běžnou práci. Je třeba zlepšit přechod ze školy do práce a vzdělávací systém by mohl být nastaven tak, aby do praxe pouštěl teoreticky i prakticky připravené studenty, kteří odpovídají požadavkům pracovního trhu a minimalizují tak podíl mladých lidí na nezaměstnanosti. Avšak cesty ke snižování nezaměstnanosti absolventů nejsou jednoduché a školství samo tento problém nemůže vyřešit.

Cílem práce je dotazníkovým průzkumem zjistit, do jaké míry škola ovlivňuje dotváření výsledného odborného profilu absolventa, jak nás škola připravuje na pracovní život a do jaké míry se o uplatnění v praxi snaží samotní studenti. Dle odborného fóra personalistů nejsou absolventi vysokých škol tak dobře odborně připraveni, jsou neochotní přebírat zodpovědnost za další zaměstnání, špatně se sebereprezentují a jazykovou vybavenost nemají na jedné úrovni. Struktura dotazníku byla vytvořena tak, aby byl nastíněn zájem či nezájem studentů o studium na vysoké škole, zda studenti bakalářského studia chtějí pokračovat i v navazujícím studiu. Jaké jsou z jejich pohledu výhody a nevýhody studia a jejich oboru. Další část je zaměřena na jejich dosavadní praxi, povědomí o požadavcích zaměstnavatelů a pracovních

nabídek na trhu práce, o jejich názoru na uplatnitelnost v České republice a v zahraničí. A především do jaké míry ovládají cizí jazyky, kolika jazyky jsou schopni se dorozumívat a jaké způsoby používají pro zdokonalení se. Vzhledem k znalostem vysokoškolského prostředí mohou být poskytnuty adekvátní výsledky a komentáře.

## 2 Personalistika

### 2.1 Pojetí a význam personalistiky

Stěžejním úkolem řízení organizací je propojovat materiální, finanční a informační zdroje potřebné k fungování a lidské zdroje. Správná koordinace těchto zdrojů znamená správné fungování organizace.

*„Personalistika tvoří tu část řízení organizace, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu, tedy jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činností, výsledků jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spolupracovníkům a dalším osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká, a rovněž jeho osobního uspokojení z vykonávané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje“ (6, s. 11).*

Stát zasahuje do oblasti personální práce platnými zákony, aby nevznikly závažnější konflikty mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a aby nebyly poškozovány oprávněné zájmy ani jedné z obou stran.

### 2.2 Profil personalisty

Vzhledem k náročnosti řídicí práce, rostou požadavky na profil personalisty, který je doprovázen neustálou změnou. Personalista má mít jak teoretické, tak i praktické dovednosti v oblasti personální práce, jenž jsou propojeny se znalostmi ostatních oddělení v organizaci. Špatné rozhodnutí o výběru zaměstnance se může odrazit v problémech fungování pracovníků v týmu, a tak i celého chodu organizace. Silnou stránkou personalisty je komunikativnost, umění učit se a rozvíjet své organizační schopnosti, flexibilitu a důslednost prováděné práce. V dnešní době je personalista tvůrčím manažerem, který se každý den setkává s pracovníky a s jejich pracovními i osobními problémy.



## 2.3 Personální činnosti

Personální činnost představuje výkonnou část personální práce. Což znamená vytváření pracovních míst podle plánované potřeby pracovníků v organizaci. V případě nedostatečného pokrytí zaměstnanců, zveřejňují informace o volných pracovních místech. Uchazeči se přihlásí na osobní pohovor, a je pak na personalistovi, aby ohodnotil potenciál uchazeče na konkrétní pracovní místo. Personální činnost je však daleko rozsáhlejší. Proplouvá činnostmi jako je odměňování, motivování a neustálé vzdělávání pracovníků. Má zajistit stálou péči o pracovníky tak, aby vytvářela dobré pracovní vztahy, a tím i konkurenční pracovní prostředí. Měl by neustále sledovat dění na trhu práce, analyzovat nabídky pracovních sil a poptávky po nich. Nedílnou součástí je dodržování zákonů v oblasti práce a zaměstnávání pracovníků, nemělo by tak docházet ke znevýhodňování např. na základě pohlaví, věku, národnosti, náboženství, politické příslušnosti apod. Tímto způsobem chrání účastníky pracovněprávního vztahu od porušování lidských práv a svobod.

K realizaci cílů organizace slouží personální plánování, které předvídá budoucnost a vytváří takové opatření, které zajišťuje cíle organizace vhodnou pracovní silou.

*„Personální plánování usiluje o to, aby organizace měla nejen v současnosti, ale zejména v budoucnosti pracovní síly v potřebném množství, s potřebnými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi, s žádoucími osobnostními charakteristikami, optimálně motivované, flexibilní a připravené na změny, optimálně rozmístěné do pracovních míst, ve správný čas a s přiměřenými náklady“ (6, s. 31).*

Personální plánování stanovuje cíle a realizuje opatření v oblasti koloběhu lidí do podniku, z podniku a uvnitř podniku, spojovat zaměstnance s pracovními úkoly ve správný čas a na správném místě. K tomu, aby správně stanovili vhodnost uchazeče, je nutná komunikace mezi personálním útvarem a všemi vedoucími pracovníky, kteří předkládají specifika pracovního místa. V personálním útvaru se tak shromažďují všechny informace související se zaměstnanci podniku, jejich stavu, mobility, jejich využití, kapacity atd. Tyto údaje následně analyzuje a zpracovává. Smyslem této činnosti je přispívat k prospěchu organizace a její konkurenceschopnosti. Personální plánování v první řadě identifikuje a plánuje potřebu pracovních sil a zdroje naplnění této potřeby a jeho posláním je dosáhnout rovnovážného

stavu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil v podniku i mimo něj. Stejně tak pomáhá uspokojovat sociální potřeby každého pracovníka, a tím roste uspokojení z vykonávané práce. Personální plánování stanovuje, zda zaměstnance přijmou z vnitřních nebo vnějších zdrojů. Je důležité si uvědomit, že personální plánování se týká člověka, který má své individuální vize a cíle. V souvislosti s rozvíjením jednotlivých zaměstnanců má za úkol stabilizovat zaměstnance, poskytnout jim jasnou perspektivu v podniku a snažit se zharmonizovat jejich osobní zájmy se zájmy podniku.

## **2.4 Získávání zaměstnanců**

*„Získávání pracovníků je činnost, která má zajistit, aby volná pracovní místa v organizaci přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o tato místa, a to s přiměřenými náklady a v žádoucím termínu“ (6, s. 100).*

Spočívá tedy v rozpoznávání a hledání vyhovujících kandidátů přijatelnými informačními zdroji o pracovních místech v podniku, vhodným jednáním s uchazeči a získáváním potřebných informací o nich. Bere v potaz dlouhodobost potřeby obsazení konkrétního pracovního místa a budoucí dopady přijetí pracovníka. Přijetí nezbytného počtu kvalifikovaných zaměstnanců vede k dosažení cílů podniku. Pokud se zájmy podniku shodují se zájmy pracovníků, dochází ke sladění kultury podniku. V procesu získávání zaměstnanců máme dva subjekty: podnik se svou potřebou pracovních sil a případní žadatelé o místo, tedy osoby hledající odpovídající zaměstnání. Je třeba si uvědomit, že reakci na nabídku pracovního místa v podniku může významně ovlivnit samotná nabídka a vnitřní i vnější podmínky podniku.

### **2.4.1 Vnitřní zdroje pracovních sil**

Vnitřní podmínky souvisí jednak s konkrétní pracovní pozicí, jednak s podnikem, který zaměstnání poskytuje. Tyto podmínky získávání zaměstnanců působí především na jednotlivé rozhodování případných žadatelů, zda zareagovat na nabídku podniku. Vnitřní podmínky lze do určitého rozsahu ovlivnit. Podniky ve vyspělých zemích preferují obsazování volných

pracovních míst z vnitřních zdrojů, neboť informace o vnitřních zdrojích je mnohem snadnější. Kromě toho odpadá nižší pracovní výkon způsobený dlouhým obdobím adaptace na práci v podniku, podnik nemusí vynakládat prostředky na drahou inzerci. Vnitřní zdroje pracovních sil vytvářejí:

1. pracovní síly ušetřené v důsledku technického rozvoje, tj. v důsledku nahrazení živé lidské práce stroji nebo využitím modernější technologie, inovace organizace práce apod.;
2. pracovní síly poskytnuté v souladu s ukončením nějaké činnosti nebo dalšími organizačními obměnami;
3. zaměstnanci, kteří dospěli k tomu, že mohou provozovat náročnější práci, než jakou doposud vykonávali;
4. zaměstnanci, kteří mají z nějakých důvodů zájem o jiné pracovní místo, než které vykonávají na současné pracovní pozici.

Získávání zaměstnanců z vnitřních zdrojů:

*Výhody:*

- silné a slabé stránky uchazeče už jsou v podniku známy,
- žadatel zná chod podniku,
- zvyšuje se loajalita a stimuly pracovníků (možnost postupu na lepší pozici),
- výhodnější návratnost investice, které podnik investoval do zaměstnanců, lepší nakládání se zkušeností, které zaměstnanci nabyli v podniku.

*Nevýhody:*

- zaměstnanci mohou být povýšeni tehdy, kdy je jejich dosavadní pracovní místo nedostačující a jejich schopnosti a dovednosti jsou vyvinuty natolik, aby zvládli složitější pracovní úkoly,
- snaha o povýšení může způsobit rivalitu, a tím negativně působit na mezilidské vztahy,
- podnik přichází o nové myšlenky a zkušenosti zvenku.

## **2.4.2 Vnější zdroje pracovních sil**

Vnější podmínky jsou oproti vnitřním podmínkám spíše objektivní, neovlivnitelné a podnik je musí při svých rozhodnutích brát v úvahu jako dané. Mezi klíčové vnější zdroje patří:

1. pracovní síly, které jsou k dispozici na trhu práce,
2. čerství absolventi škol nebo jiných organizací připravujících mladé lidi na povolání,
3. pracovníci jiných podniků, kteří chtějí změnit zaměstnavatele nebo z jiných důvodů,
4. uchazeči registrovaní na úřadu práce.

Získávání pracovníků z vnějších zdrojů:

*Výhody:*

- škála schopností a talentů mimo podnik je daleko větší, zájemci z vnějších zdrojů mohou přinést inovativní myšlenky z předešlých zaměstnání,
- do podniku mohou být přizvány nové pohledy, názory, zkušenosti,
- může se zdát levnější a snadnější zajistit vysoce kvalifikované zaměstnance zvenku než je vychovávat uvnitř podniku.

*Nevýhody:*

- může se stát, že na trhu práce není dostatek vhodných kandidátů, a tak přilákat, kontaktovat a hodnotit potenciální pracovníky je obtížnější,
- adaptace a orientace zaměstnanců je delší,
- nově přijatý zaměstnanec může být hůř přijat do týmu (Koubek, 2007).

### **2.4.3 Externí pomoc při personální práci**

Ve zvětšujícím se objemu jsou některé personální služby běžně poskytovány od externích dodavatelů. Pole působnosti má dobré předpoklady pro outsourcing<sup>1</sup> některých ze svých činností na jiné agentury, které působí jako dodavatelé ve stejné oblasti, jako je získávání pracovníků, přímé hledání vedoucích pracovníků, vzdělávání, péče o zdraví a péče o zaměstnance.

*Existují tři důvody pro využívání externích služeb:*

- úspora nákladů při výběru kandidátů,

---

<sup>1</sup> Outsourcing znamená vyčlenění vedlejších činností podniku, které jsou svěřeny do kompetence jiného, avšak specializovaného podniku na základě smlouvy.

- personalisté dané firmy se mohou soustředit na výběr vhodných kandidátů u klíčových pozic, pracují už s před vybranými kandidáty,
- získají odbornější služby – využitím know-how<sup>2</sup> a zkušeností, které nejsou k dostání.

Všechny výše uvedené důvody mohou vést k rozhodnutí o využívání externích služeb. Zvažování začíná tím, že personalisté stanoví profil kandidáta a nastaví adaptační proces, který zahrnuje získávání zaměstnanců, vzdělávání a rozvoj, odměňování, péče o zaměstnance a dodržování zákonů. Je nutné zvážit každou oblast, která by mohla být zabezpečována externě a to tak, že je jednotlivě podrobíme kritické proveditelnosti. Outsourcing služeb bude mít cenu jen tehdy, pokud to bude znamenat lepší služby za lepší ceny (Armstrong, 1999).

## 2.5 Výběr zaměstnanců

Úkolem výběru zaměstnanců je rozpoznat, který z žadatelů o zaměstnání, nashromážděných v průběhu procesu získávání zaměstnanců a postupujících předvýběrem, bude patrně nejlépe odpovídat požadavkům obsazované pracovní pozice, ale bude přispívat i k utváření dobrých mezilidských vztahů v pracovní skupině i v podniku. Člověka, který je schopen přijmout návyky dané pracovní skupiny, útvaru a podniku, a který přispívá k utváření potřebné týmové a organizační kultury, který je flexibilní a přizpůsobivý k nepředvídaným změnám. Tedy selekce musí zvažovat nejen odborné, ale i osobnostní charakteristické znaky žadatele, jeho souhrn schopností a dovedností se přizpůsobit. Personalisté využívají soubor metodických přístupů výběru zaměstnanců. Proces je náročný a výsledek může být nejistý. Nelze tedy zaručit, že zvolený kandidát bude na sto procent plnit úkoly pracovního místa a bude mít pracovní chování, jaké pracovní pozice, skupina a podnik vyžadují. V průběhu výběru se posuzuje vhodnost žadatele vykonávat práci na obsazovanou pracovní pozici. Je tedy nezbytné upřesnit kritéria, která budou při posuzování zvolena, je nutná spolehlivost těchto kritérií pro předpoklad budoucího pracovního výkonu žadatele a volba metody, která by co nejobjektivněji prokázaly, do jaké míry bude žadatel vybraným kritériím vyhovovat (Koubek, 2007).

---

<sup>2</sup> Know-how – doslovný překlad je „vědět-jak“, což představuje souhrn technologických a informačních předpokladů pro vykonávání určité činnosti. Nejčastěji se to týká znalostí, poznatků a zkušeností.

### 3 Lidský kapitál a trh práce

*„Trh práce je prostorem, ve kterém se realizuje vztah dvou aktérů – pracovní síly a zaměstnavatele. Již svojí podstavou je teda dějištěm neustálého pohybu, vyplývajícího z procesu hledání odpovídající polohy zmíněného vztahu. Třetím aktérem je stát, jehož úkolem je jednak formulovat pravidla, za kterých oba aktéři na trh vstupují, jednak více či méně zřetelně do tohoto vztahu zasahovat“ (8, s. 111).*

V dnešní době je obecně přijímána Beckerova (1963) definice: *„Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit“* (9, s. 1). Hodnocením rozvoje lidského kapitálu se intenzivně zabývá Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD), která každý rok vydává studii pojednávající o stavu a rozvoji lidského kapitálu známou jako Education at a Glance. *„Na jedné straně hovoříme o základním lidském kapitálu, který zahrnuje produktivní schopnosti a vlastnosti a na straně druhé hovoříme o tzv. širším lidském kapitálu, který nám umožňuje uplatňovat uvedené složky kapitálu základního“* (9, s. 1).

Mezi hlavní zdroje dat, kterými lze vyobrazit tu část lidského kapitálu, která zahrnuje znalosti a dovednosti, patří šetření funkční gramotnosti dospělých. Přičemž gramotnost je chápána v širším významu než jako pouhé hodnocení základů psaní a čtení. Jde o nalezení schopností čtenářských, počítařských, schopností vyhledávat informace v textu a také o přírodovědeckou gramotnost. Výzkum tohoto typu je realizován od 90. let. Lidé s vyšší úrovní lidského kapitálu mají výhody, které jim poskytnou možnost lepší pozice na trhu práce i ve společnosti. Aby jedinec dosáhl vyšší úrovně lidského kapitálu, musí vynaložit nejen vysoké úsilí, ale také náklady, které jsou spojeny s přímými výdaji na toto dosažení. Patří sem především náklady, které jsou spojeny s neuskutečněnými výnosy, kterých by jednotlivec dosáhl, kdyby namísto zvyšování úrovně lidského kapitálu působil na trhu práce. Nazýváme je jako ušlý příjem, o který jednotlivec přichází především v době studia (Mazouch, 2011).

*„Lidé vstupují na trh práce vybaveni jak skupinovými, tak individuálními dispozicemi. Snaží se uspět s nabídkou práce a je tedy v jejich zájmu nabízet to, co trh potřebuje. Šance se*

*zvyšují tehdy, je-li nabízena práce kvalifikovaná, specializovaná, ale přitom dostatečně flexibilní, umožňující dosáhnout zaměstnavateli vyššího zhodnocení vložených investic, tj. mzdových i nemzdových nákladů práce (8, s. 21).*

### **3.1 Politika zaměstnanosti**

*„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi“ (4, s. 7).* Politika zaměstnanosti usilovně pracuje na dosažení určitého veřejného zájmu, a to o zmírnění a odstranění ekonomických a sociálních důsledků nezaměstnanosti. K základním bodům politiky zaměstnanosti patří rovnovážný stav mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zajištění práva občanů na zaměstnání, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zvýšení kvalifikace zaměstnanců. Stát vymezuje soubor konkrétních činností a opatření, které ovlivňují vzdělávací politiku. Vzdělávací politika by měla nalézat základní postoje k problematice vzdělávání a výchovy. Vzdělávání je složkou sociálního rozvoje, proto se orientuje na rozvoj jedince, který pak utváří strukturu společnosti. V rámci vzdělávací politiky a politiky zaměstnanosti jsou navrženy kroky, které mají sloužit k rozvoji lidských zdrojů. Tyto kroky mají:

- zkvalitnit systém vzdělávání a připravit lidi do zaměstnání a vytvořit systém celoživotního vzdělávání,
- zabezpečit kvalitní a moderní přípravu jedinců na zaměstnání, které by odpovídalo potřebám trhu práce,
- snížit cenu málo kvalifikované pracovní síly relativním snížením nemzdových nákladů,
- důrazně poukazovat na aktivní politiku zaměstnanosti, která by měla být zásadní oblastí politiky zaměstnanosti, poskytovat účinnou pomoc nezaměstnaným,
- věnovat zvýšenou pozornost mladým bez kvalifikace a bez praxe.

V roce 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, musela přijmout principy dílčích politik zakotvených ve Smlouvě o Evropském společenství a v dalších předpisech Evropské unie. Tyto principy mají vést ke zvyšování zaměstnanosti. Především jsou zaměřena na motivování nezaměstnaných přijmout zaměstnání. Cílem je zabránit omezování ohrožených skupin ve společnosti.

### **3.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Součástí pasivní politiky zaměstnanosti je především podpora nezaměstnaných. V České republice se uskutečňuje skrze hmotné zabezpečení jednotlivce v době nezaměstnanosti. Dále zařazuje společnou formu pojištění v době nezaměstnanosti, a to u Všeobecné zdravotní pojišťovny a výhradně zdravotní a sociální pojištění. Je to systém umožňující existenční přežití na určité úrovni snahou vyvážit nezaměstnaným ztrátu příjmu z povolání. Uskutečňuje se pomocí přerozdělování prostředků ve společnosti prostřednictvím daňového systému. Pasivní politika řeší sociální důsledky způsobené nezaměstnaností, např. vyplácí podpory v nezaměstnanosti nebo dovoluje předčasný odchod do důchodu.

### **3.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je hlavním nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Jejím ústředním cílem je pomáhat v první řadě těžko uplatnitelným skupinám žadatelů o zaměstnání při pronikání na trh práce. Působnost aktivní politiky je široká, např. napomáhá sociální průchodnost ekonomické reformy, sociálně ekonomický rozvoj v regionech, minimalizuje finanční náročnost na pasivní politiku, pomáhá rizikovým skupinám lidí a likviduje bariéry, napomáhá územní přemístitelnosti pracovních sil.

### **3.1.3 Institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti v České republice**

Státní politiku zaměstnanosti kontroluje v celé České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí skrze svůj útvar Správy služeb zaměstnanosti a územních úřadů práce, které přímo spravuje.



Správa služeb zaměstnanosti dohlíží a hodnotí situaci na pracovním trhu, zpracovává koncept státní politiky zaměstnanosti, podporuje zakládání společensky účelná pracovní místa a organizuje veřejně prospěšné práce, nakládá s prostředky na zajištění státní politiky zaměstnanosti, kontroluje činnosti na úseku zaměstnanosti a zajišťuje informační systémy zaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky je hlavním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikace, kolektivní vyjednávání, civilní službu, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové a nemocenské zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a především úkoly ustanovené v zákoně a jiných obecně závazných právních předpisech. Při své činnosti podléhá ústavním a ostatním zákonům a usnesením vlády, pečuje o náležitou právní úpravu věcí spadající do jeho působnosti včetně přípravy návrhů zákonů a jiných právních předpisů. Sjednává mezinárodní smlouvy a zajišťuje zachování zákonnosti.

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou. Jejím nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Skládá se z několika poboček. Svou činnost musí taktéž přizpůsobovat obecně platným právním předpisům a legislativní základně na úseku zaměstnanosti. Úřady práce monitorují a klasifikují stav na pracovním trhu, vytváří koncept vývoje zaměstnanosti svého územního celku, zajišťují opatření k ovlivnění nabízejících a poptávajících stran. Informují nejen občany o volných pracovních místech, odborné přípravě nebo rekvalifikaci, ale i zaměstnavatele o volných pracovních silách. Plní funkci zprostředkovatele, který zabezpečuje vhodné zaměstnání žadatelům o zaměstnání. Dále poskytuje poradenské služby ve spojitosti s hledáním práce, odborné výchovy a rekvalifikace. Úřad práce vede evidenci žadatelů, evidenci volných pracovních pozic, evidenci pracovních povolení poskytnutým cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti. Taktéž rozhodují o vyřazení z této evidence, o poskytnutí, odebrání, pozastavení nebo navrácení hmotného zabezpečení. Na zabezpečení politiky zaměstnanosti se také účastní nevládní organizace, odborná veřejnost, soukromé agentury a zprostředkovatelny (Halásková, 2008).

Úřady práce v ČR se dělí na centrální pracoviště krajské pobočky a jednotlivá kontaktní pracoviště krajských poboček. Centrální pracoviště ve svých specializovaných útvech zajišťují např. agendu zahraniční zaměstnanosti, zpracovávání projektů EU apod. Jednotlivá

kontaktní pracoviště zahrnují oddělení zaměstnanosti (při řešení otázek v oblasti zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti) a oddělení nepojistných sociálních dávek (při řešení otázek v oblasti zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře; zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách; zákona č. 329/2011 o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi).

**Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** se evidují zájemci o zaměstnání, uchazeči o zaměstnání, poskytuje se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Hlavní změny zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2012, týkající se uchazeče o zaměstnání jsou:

- ❖ uchazečem o zaměstnání se může stát student denního studia, který v posledních dvou letech před zařazením do evidence získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění aspoň 12 měsíců;
- ❖ rozhodné období pro nárok na podporu v nezaměstnanosti se mění ze tří let na dva roky;
- ❖ uchazeč o zaměstnání, kterému nebylo vyplaceno odstupné, odchodné nebo odbytné, může požádat o poskytnutí kompenzace;
- ❖ uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci nepřetržitě déle než 2 měsíce, může být zařazen na veřejnou službu;
- ❖ uchazeč nebo zájemce o zaměstnání může požádat o úhradu tzv. zvolené rekvalifikace;
- ❖ uchazeč o zaměstnání může být zařazen do programu tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání k agentuře práce (11).

### 3.2 Systém vzdělávání

Vysoké školy představují nejvyšší úroveň vzdělávacího systému v České republice. Nabízí akreditované studijní programy tří typů – bakalářské, magisterské a doktorandské a také celoživotní vzdělávání. Vysoké školy jsou též veřejné, státní a soukromé. Veřejné a soukromé vysoké školy spadají do působnosti Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy, státní instituce spadají do působnosti Ministerstva obrany a Ministerstva vnitra. Vysokoškolské vzdělávání nabízí studijní programy, které mohou studovat prezenčně, distančně nebo kombinovaným studiem (12). Úroveň vzdělání je převládajícím faktorem ve struktuře

uplatnění se na trhu práce. V současnosti na trhu práce převládají dva klíčové efekty vývoje naší vzdělanostní struktury. Historicky starším je převaha nižšího středního vzdělání ve společnosti. Důraz na zabezpečení potřeb zbrojní výroby tehdejšího Sovětského svazu, kdy převládala potřeba kvalifikovaných dělníků, způsobil rychlý nárůst absolventů na učňovských školách. Zároveň se vytvořil předpoklad o výhodnosti výkonů dělnických prací oproti nedělnickým povoláním. Výchovné působení rodičů na děti tak předávalo tento předpoklad dalším generacím. Po nějaké době se v hodnocení výhodnosti objevovaly negativní charakteristické znaky, které zrcadlily povahu celého hospodářství. Postupně se snižovala vzdělanostní úroveň společnosti. V první polovině 50. let studovalo na vysokých školách v době Československa přibližně 45 studentů na 10 tisíc obyvatel. Ale místo rychlého zvyšování počtu studentů bylo tempo růstu značně pomalé, významně rostlo neuspokojení poptávky žadatelů o studium. Málo finančních prostředků vedlo k zaostávání vysokoškolského systému. Na rozdíl od nás vyspělé západoevropské země zvyšovaly počty vysokoškolsky studujících lidí. V 60. letech se objevil nový způsob studia – večerní a dálkové studium (Kuchař, 2007).

Ministerstvo si stanovuje tři základní funkce vysokých škol. V poli působnosti vzdělání umožňuje rozvíjet a realizovat lidský potenciál, adekvátně připravuje studenty na vstup na pracovní trh a zajišťuje jejich uplatnění v dlouhodobém časovém horizontu. Vzdělání lidé rozvíjí demokracii ve společnosti a podporují touhu dále se vzdělávat a získávat nové poznatky v široké oblasti oborů. Na vysoké školy je stále více přikládán důraz na rozvoj výzkumu a vývoje, jehož výsledky budou použitelné v praxi a budou významným zdrojem pro společnost. Poslední důležitou sférou působnosti vysokých škol je úzká kooperace s podniky, odběrateli a zaměstnavateli a společně se zapojí do rozvíjení těchto vazeb. Je nutné, aby vzdělávací systém reagoval na krátkodobé a dlouhodobé trendy požadavků trhu práce a přizpůsoboval jim přípravu absolventů (Baklíková, 2007).

### **3.3 Způsoby výuky a učení na vysokých školách**

Způsoby výuky jsou odlišné a v každém studijním programu je kladen odlišný důraz. Záleží na oborovém zaměření programu. Například obory ve zdravotnictví, lékařství a farmaceutické vědy se více zaměřují na praktickou výuku v podobě různých povinných praxí, kde studenti

získávají praktické dovednosti a zkušenosti z oboru. Na druhé straně je ale omezen individuální způsob učení ve smyslu vytváření vlastních textů nebo ústních prezentací. Další skupinu tvoří obory jako je například Ekonomie, kde více upřednostňují teorii a praktické zkušenosti jsou zde poměrně upozaděny (Ryška, 2011).

Základní otázkou související s kvalitou výuky tak tedy spočívá v připravenosti absolventů vysokých škol uplatnit své vědomosti na trhu práce. Každý absolvent by měl disponovat jak teoretickými, tak praktickými znalostmi, které by měl mít vzájemně propojené (Baklíková, 2007).

OECD umožňuje řadu ukazatelů, které slouží k porovnání vzdělávacích systémů a odborné vzdělanosti na mezinárodní úrovni. Ukazatelé informují, kdo se účastní vzdělávání, kolik je vynakládáno prostředků a jak vzdělávací systémy fungují. Ukazatelé poskytují důležité informace pro zaměstnavatele, kteří poptávají vzdělané a hlavně po praktické stránce zkušené zaměstnance. Dále pak podávají informace o stavu pracovních sil a poskytují dobrý základ pro klasifikaci dlouhodobého trendu o změnách v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti mezi skupinami s různou úrovní dosaženého vzdělání.

Obecně se dá říci, že osoby s vyšším stupněm vzdělání mají větší šanci na uplatnění se na trhu práce. V zemích OECD je průměrně 84 % obyvatel s vysokoškolským vzděláním zaměstnáno. S rostoucí úrovní vzdělání roste podíl osob, které pracují na plný úvazek. Co se týče rozdílů v míře zaměstnanosti mezi pohlavími, jsou tyto rozdíly patrnější u skupin s nižším stupněm vzdělání.

### **3.3.1 Přejít ze školy do práce**

Přejít ze školy do práce je složitý proces. V průměru 46 % jedinců ve věku 15 – 29 let jsou stále v oblasti vzdělávání, 39 % pracuje při studiu a 15 % není v oblasti vzdělávání ani v zaměstnání. Například v Belgii a ve Francii mladí lidé raději dokončí vysokoškolské vzdělávání, než aby si hledali práci. Zatímco v Německu a ve Švédsku probíhá vzdělávání a zaměstnání souběžně.

Během hospodářské krize v roce 2008 někteří zjistili, že přechod ze školy do práce je skoro nemožný. Jedná se především o nové účastníky na trhu práce, za které jsou považováni absolventi škol, protože zaměstnavatelé více upřednostňují zkušené pracovníky. Je nutné zmírnit přechod ze školy do práce a vzdělávací systémy by se měly přizpůsobit požadavkům trhu práce, aby předkládal řádně proškolené osoby a minimalizoval tak podíl mladých lidí na nezaměstnanosti (12).

Překážkami při začlenění se na pracovní trh, se můžou jevit vysoké školy - například strukturální disharmonie mezi nabízenými studijními obory a poptávanou pracovní silou, malý důraz na povinnou praxi v průběhu studia, avšak někdy to může být i nízká kvalita probíhající výuky na vysokých školách – velké množství studentů při výuce způsobuje nesoustředěnost a špatně nabyté vědomosti (Baklíková, 2007).

### **3.3.2 Absolventi škol**

Existující vývoj nezaměstnanosti potvrzuje, že největší problémy s hledáním přiměřeného pracovního uplatnění mají absolventi po ukončení přípravy na povolání. Nejrozsáhlejším problémem podle vývoje nezaměstnanosti je skupina lidí se základním vzděláním. Bohužel se stále více setkáváme také se skupinou absolventů vysokých škol, především s bakalářským titulem. Opět se tu odráží problém chybějících praktických zkušeností, které se týkají nejen studovaného oboru aplikovaného v praxi, ale hlavně chybějících pracovních návyků. Proto se postupně ze strany zaměstnavatelů začínají prosazovat požadavky na účastnění se pracovního procesu již v průběhu studia (Kuchař, 2007). Absolvováním odborné praxe během studia zvyšuje šance na trhu práce. Proto absolvent stojí před těžkou úlohou – ujistit potenciálního zaměstnavatele o vhodnosti kandidáta, který disponuje odpovídající kvalifikací hledanou zaměstnavatelem, že je výkonný, schopný se přizpůsobovat konkrétním požadavkům, kultuře podniku atd. Absolvent musí prokázat aktivní přístup k hledání pracovního místa.

Žijeme v moderní společnosti, která vyžaduje zvýšené požadavky na znalosti, dovednosti, schopnosti přizpůsobovat se, neustále se učit a nakládat s novými možnostmi. Absolventi, kteří přicházejí ze škol do praxe, stojí před mnoha výzvami, ale stejně tak musí vzdorovat mnoha rizikům. Ale jsou na to skutečně připraveni? Vzdělávací programy pro studenty musí

respektovat požadavky měnícího se trhu práce a formulovat takovou nabídku pro studenty, která zakomponuje klíčové kompetence do výuky. Není to myšleno ve smyslu přidání dalšího učiva, ale změnu přístupu k vyučování. To znamená přizpůsobovat výuku takovým metodám, které budou maximálně podporovat motivaci, tvůrčí schopnost a vlastní zapojení studenta. Získané teoretické a praktické vědomosti by měly být použity v reálném pracovním prostředí mimo školu.

Bariéra na straně zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy může být, jak už bylo uvedeno dříve nedostatek praxe a také nedostatečné odborné znalosti, dovednosti a schopnosti. Je třeba si ale uvědomit, že absolventi škol mají v porovnání se staršími zaměstnanci i některé přednosti. Například lépe ovládají výpočetní techniku, mají lepší jazykovou vybavenost a nejnovější teoretické znalosti. Pro některé zaměstnavatele je právě nedostatek praxe pozitivní stránkou, protože studenti nemají žádné negativní pracovní návyky z předešlého zaměstnání a snáze vstřebávají filozofii podniku, jsou flexibilní a zvyklí vstřebávat nové informace.

Avšak takových zaměstnavatelů je málo, neboť nezkušení absolventi k sobě vážou vysoké náklady na zapracování. Absolvent si musí uvědomit, že hlavní podíl na uplatnění na trhu práce nese on sám. Vzdělávací systém může pouze vypomocet dotvářet výsledný odborný profil absolventa, respektovat zájmy budoucích zaměstnavatelů a nabízet netradiční kombinace oborů.

### **3.3.3 Kvalifikační požadavky**

- Ochota a připravenost učit se – systém vzdělávání by měl připravovat všestranně vzdělané, přizpůsobivé studenty, pomáhat dotvářet jejich odborný profil a sjednocovat průběh práce a učení.
- Orientace na trhu práce – aby se absolvent prosadil na trhu práce a celkově ve společnosti, měl by být v náležité míře sebevědomý.
- Dovednost ve využívání výpočetní techniky – především jde o dovednost vyhledávat informace, následně je analyzovat a vyhodnocovat. Zvládnutí standardních uživatelských programů by mělo být samozřejmostí.

- Přípravenost na globální a mezinárodní vlivy – zde je vyzdvížena potřeba jazykové vybavenosti na jednací úrovni. Jazyková vybavenost je brána jako běžná a potřebná součást kvalifikace.
- Přípravenost na zvyšující se význam řízení a zajišťování jakosti – jakost je brána jako důležitý prostředek konkurenceschopnosti výrobků a služeb, jako faktor dotýkající se každého podniku a vyžaduje, aby ho všichni zaměstnanci respektovali a dodržovali. Je nutné, aby se absolventi v této problematice řízení jakosti orientovali.
- Znalost ekologické problematiky – veškerá ekonomická činnost má své ekologické kategorie, které významně ovlivňují a nadále ovlivňovat budou nikoli jen výrobu, ale i spotřebu a odbyt.

Na významu nabývají hlavně kvalifikace, které přesahují pole jednotlivého povolání, to jak ve vlastní odbornosti, komplexních vlastností, jako například komunikativnost, schopnost logicky myslet, personálních vztahů, týmové práce, schopnosti organizovat si práci apod. Trendy na pracovním trhu výslovně potřebují flexibilní absolventy, kteří se umí přizpůsobit změnám a jsou ochotní se dále učit.

### **3.3.4 Klíčové kompetence**

Se změnou požadavků na práci roste hodnota přenositelných tzv. klíčových kompetencí. Existence flexibility zaměstnanců znamená schopnost plnit odlišné odborné úkoly nebo změnit bez velkých problémů odlišnou profesi. Klíčové kompetence jsou významné pro vývoj osobnosti a pro získání způsobů chování ve společnosti. Postupem času se začalo rozlišovat jejich pět skupin:

1. Vlastní odpovědnost nebo spoluúčast na odpovědnosti podporuje samostatné řízení vlastního učení a odpovědného výkonu práce. Znamená to způsobilost samostatně se rozhodovat a za toto rozhodnutí přejímat odpovědnost.
2. Práce v týmu pomáhá sociální začlenění se do podniku, rozvíjí spolupráci a dorozumívání ve skupině.

3. Metodický přístup přispívá k porozumění souvislostí mezi příčinou a následkem, k zvládnutí nově přidělených úkolů s využitím doposud získaných zkušeností, k vypracování projektů a postupů práce a k rozpoznání možností řízení a k dělení úkonů.
4. Pohlížení na vlastní práci sebekritickým pohledem slouží ke zvyšování vlastních cílů a kvality metodiky práce.
5. Odborné schopnosti k uskutečňování konkrétního výkonu, které člověk nabyde především během odborného vzdělávání.

Kompetence žadatelů zaměstnavatelé zjišťují odlišnými formami, například přímým dotazováním zaměstnavatelských subjektů, názory zaměstnanců úřadu práce, doporučení personálních agentur, sledováním inzertních nabídek zaměstnání v tisku nebo na internetu. Základní kvalifikací jednotlivce je většinou úroveň a obor získaného vzdělání. Avšak každá pracovní pozice vyžaduje rozdílnou úroveň vzdělání. Vzdělání by se mělo soustředit na zvládnutí odborných znalostí a dovedností, ale především na rozvoj klíčových kompetencí. Personální agentury souhlasí s úřady práce v pohledu na absolventy, kteří se podle nich neumí prezentovat, neumí se projevit na vstupním pohovoru (neumí se vyjádřit o sobě ani svých plánech a cílech a dokonce někdy postrádají kultivované chování). Obě zmíněné organizace pořádají adaptační kurzy, které pomáhají absolventům usnadnit přechod ze školy do povolání. Kurzy by ale nebyly potřebné, kdyby studenti absolvovali praxi již během studia (Kadlec, 2000).

### **3.4 Uplatnění absolventů na trhu práce**

Fáze přesunu absolventů ze studia do pracovního života je více než dvacet let středem zájmu mnoha vzdělávacích institucí, zaměstnavatelů a politiků. V mnoha vyspělých zemích skupina mladých lidí, kteří právě skončili přípravu na povolání, patří do skupiny ohrožených nezaměstnaností. Tento fakt znamená nejenom nedostatečné využití potenciálu lidských zdrojů, nýbrž může negativně působit na jedince v budování jeho pracovního a životního kariérního vzestupu. Prvořadou podmínkou pro úspěšný přechod je silně a dobře fungující ekonomika. Dále je to systém vysokoškolského vzdělávání, které by mělo plnit čtyři hlavní úkoly. Nejprve by měl poskytovat znalosti, metody a vědomosti teorie na vysokoškolské úrovni. Měla by jedince kulturně povznést a rozvíjet jeho osobnost, poskytnout mu



dostatečnou přípravu na budoucí povolání a v neposlední řadě by měla studenty připravit tak, aby nezpochybňovali nástroje a pravidla, které se naučili. Délka vzdělávání se stále prodlužuje a mění tak strukturu kvalifikací, které budou absolventi škol potřebovat při vstupu na trh práce. Je zřejmé, že s růstem vzdělanostní úrovně bude klesat tradiční řemeslná práce, která jsou přirozená pro český trh, například řezbářství, kovotepectví, stolařská výroba, kovářství, tkalcovství, košíkářství atd. Tradiční profese začnou být úzkoprofilové, až nakonec z trhu zmizí téměř úplně.

Souhrnným mezinárodním srovnáváním uplatnění absolventů vysokých škol je šetření projektu Reflex. Toto šetření vyčlenilo dva základní ukazatele označeny jako Success a Excellence.

Ohodnocením a posouzením úrovně společenské úspěšnosti absolventů na pracovním trhu se zabývá ukazatel Success. Pracuje především s údaji výše mzdy, s celkovou spokojeností s vykonáváním práce, s postavením v řídicí hierarchii a prestiží zaměstnání. Kdežto ukazatel Excellence zrcadlí složitost práce podle odbornosti a vykonávané tvůrčí činnosti absolventa. Zahrnuje v sobě úroveň inovativnosti práce, potřebnou délku vzdělání a požadovanou úroveň dovedností. Jednoduše lze říci, že ukazatel Success vypovídá o obecně znatelných rysech úspěchu a ukazatel Excellence vyjadřuje náročnost práce jak po stránce obsahové, tak po stránce kvalifikační.

V evropských zemích jsou velké rozdíly mezi uplatnitelností absolventů. Je to způsobeno například odlišným podílem vysokoškoláků na pracovním trhu ve vazbě k množství pracovních míst vhodných pro vysokoškolsky vzdělané, dynamikou vývoje ekonomiky, znaky fungujícího trhu práce a celkovou nezaměstnaností, pomocí orientace na inovace a konkurenceschopnost, ale také komplexním společenským prostředím. V porovnání s ostatními evropskými zeměmi mají čeští absolventi vysokých škol větší uplatnění na pracovním trhu. Podle výše zmíněných dvou ukazatelů je možno říci, že největší společenskou úroveň (Success) mají absolventi vysokých škol v Estonsku, Norsku, České republice, Rakousku a v Belgii. A největší úroveň dle obsahu a kvalifikace náročnosti práce (Excellence) mají vysokoškolští absolventi v České republice, Estonsku a Rakousku.

Zaměstnatelnost absolventů vysokých škol znamená způsobilost sehnat a udržet si pracovní místo. Země rozvinutého světa jsou částečně omezeny celkovou ekonomickou situací země a

úrovni kvalifikačních potřeb na trhu práce. Vývoj ekonomiky jasně ukázal rychlost přeměny nedostatku zaměstnanců na jejich přebytek. Velikost nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných lidí úzce souvisí s celkovou velikostí nezaměstnanosti. Čerstvě vystudovaní vysokoškoláci jsou na tom o něco hůře, protože na trh práce vstupují jako začátečníci, nejsou vybaveni praxí. Výhodu mají ti, kteří si práci našli již v průběhu studia (Koucký, 2009). Právě míra zaměstnanosti určuje pozici jednotlivce na pracovním trhu, která vymezuje určitou výhodu zvyšující se šance na prosazení na pracovním trhu (Baklíková, 2007).

### **3.5 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol**

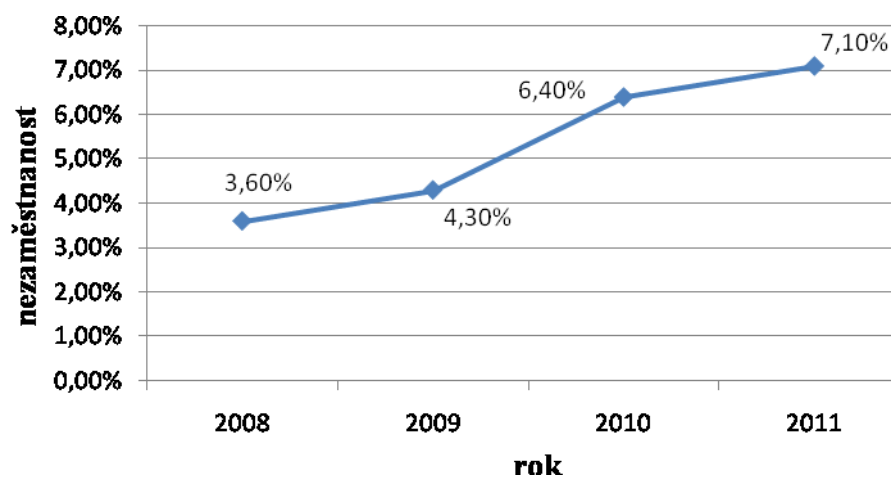
Absolventi vysokých škol patří do rizikové skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva, která se hůře uplatňuje na pracovním trhu. Nezaměstnanost je především způsobena celkovým stavem ekonomiky země, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních pozic a rovnováhou mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Absolventi škol mají problémy s uchycením na trhu práce do 25 let, potom se jejich poměry znatelně zlepší a stabilizují (Koucký, 2009). Nezaměstnanost absolventů po krizi vzrostla na 7,1 %, viz graf 3.5.1 Vývoj nezaměstnanosti absolventů vysokých škol (Zdroj: 13). Největší podíl této nezaměstnanosti tvoří studenti v oboru zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky a naopak nejnižší je nezaměstnanost u lékařských a právnických absolventů.

Celostátní matrica studentů podává údaje o počtu absolventů vysokých škol. Za posledních několik let se počet vysokoškoláků zdvojnásobil. Je to způsobeno růstem absolventů bakalářského studia, kteří dále pokračují na magisterském studiu. Proto je nárůst počtu těch, kteří přicházejí na pracovní trh, prozatím o něco pomalejší než celkový růst absolventů.

Nepříznivý ekonomický vývoj způsobil pokles množství pracovních příležitostí. Vysokoškoláci vytváří nejrozsáhlejší kategorii absolventů, kteří odcházejí ze systému vzdělávání s magisterským diplomem. Způsobí to situaci, kdy vysokoškolsky vzdělaní lidé budou patřit do skupiny nezaměstnaných nebo budou pracovat na pracovních pozicích, které nebudou odpovídat jejich vzdělání a kvalifikaci (Koucký, 2009). Snadné nalezení pracovního místa je ovlivněno především osobními charakteristikami žadatelů o zaměstnání.

Graf 3.5.1

Vývoj nezaměstnanosti absolventů vysokých škol



Zdroj: (13)

## **4 Přístup studentů ke studiu a k trhu práce**

### **4.1 Dotazník**

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, absolventi vysokých škol se potýkají s mnoha nedostatky, které jsou potřebné při uplatnění na trhu práce. Snahou bylo ověřit si, zda studenti bakalářského a magisterského studia mají rozdílné povědomí o tom, co se děje na trhu práce, jaké jsou hlavní požadavky při prosazení se a jak využívají volný čas na to, aby se těmto požadavkům přizpůsobili. V textu budou využívány výrazy bakaláři, ve smyslu studenti bakalářského studia a magistři, ve smyslu studentů magisterského studia.

Ke sběru dat k této problematice byl použit dotazníkový výzkum, který obsahoval 27 otázek. Byly využity uzavřené, volné i polouzavřené otázky, které respondentovi umožňovaly volně vyjádřit svůj názor. Dotazníky byly rozděleny mezi spolužáky, kamarády a známé, což umožnilo vyplnění od studentů z různých vysokých škol.

Dotazník se dělí do 11 částí. Nejprve byly zjištěny všeobecné informace, dále byla pozornost věnována plánům studentů po ukončení bakalářského studia a důvodům, proč studenti magisterského studia pokračovali ve studiu. Studenti měli v dotazníku možnost vyjádřit svou spokojenost s výběrem vysoké školy a navrhnout případné změny na zkvalitnění výuky. Také byl zjištěn pohled na praktickou stránku výuky, zdali mají studenti představu o jejich budoucí práci a jestli je studovaný obor shodný s touto představou. Studentům byla také položena otázka, jaké jsou podle jejich názoru rozhodující požadavky při výběrovém řízení a měli tyto požadavky seřadit podle pořadí významnosti. Poslední část tohoto dotazníku byla zaměřena na jazykovou vybavenost studentů a na pohled na pracovní uplatnění po ukončení studia.

#### **4.1.1 Obecná část**

Celkově bylo rozdáno 120 dotazníků, 90 jich bylo vráceno. Dotazování probíhalo u studentů bakalářského a magisterského studia na různých vysokých školách v České republice. Jsou to

Vysoká škola báňská Ostrava, Univerzita Palackého v Olomouci, Masarykova univerzita v Brně, Vysoké učení technické v Brně, Univerzita Karlova v Praze, Univerzita J. A. Komenského v Praze, České vysoké učení technické v Praze, Vysoká škola ekonomická v Praze, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně a Slezská univerzita v Karvině. Snahou bylo získat stejný počet vyplněných dotazníků od studentů bakalářského i magisterského studia. Tudiž je 45 respondentů v každé této hlavní třídící skupině. Dalším třídícím hlediskem se zdálo být rozdělení podle pohlaví, ale nakonec výsledky ukázaly podobné odpovědi.

Ke zřehlednění slouží Tab. 4.1.1.1, ve které lze vidět podíl jednotlivých ročníků dotázaných studentů. Nepoměr mezi studenty prvního a druhé ročníku magisterského studia je nepodstatný, neboť se bude pracovat s celkovým počtem studentů magisterského studia.

Tab. 4.1.1.1

Podíl jednotlivých ročníků dotázaných studentů

Studenti	Ročník		
	1.	2.	3.
Bakalářského studia	20%	12%	18%
Magisterského studia	6%	44%	

Zdroj: vlastní zpracování.

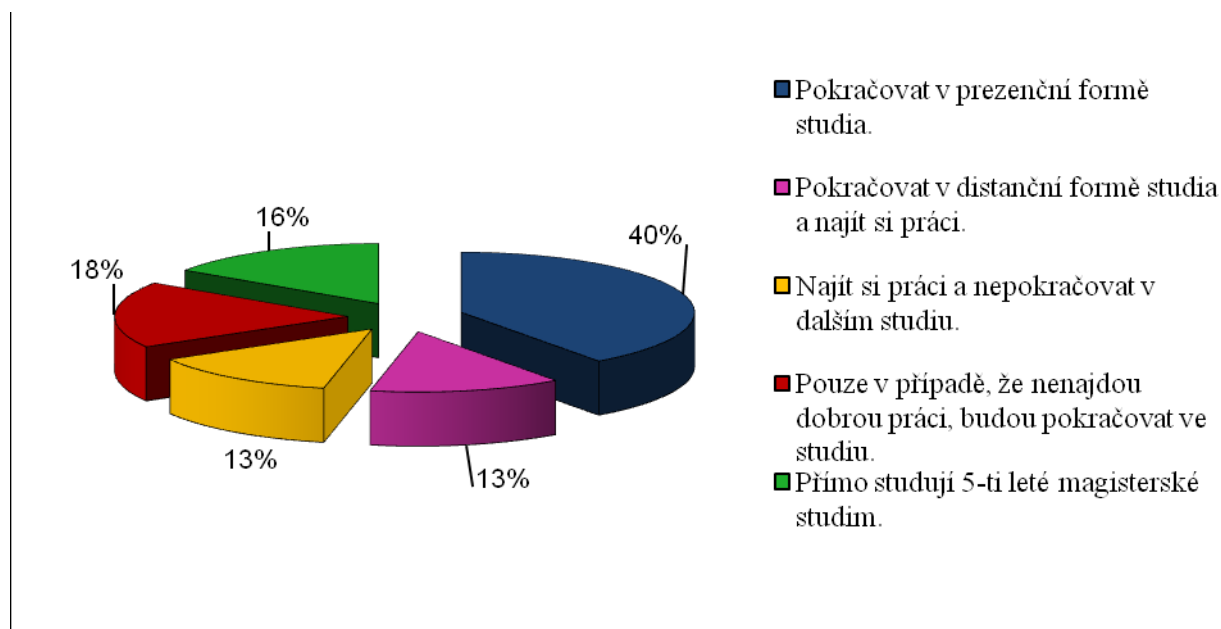
#### 4.1.2 Plány studentů po ukončení bakalářského studia

Nejdříve byly rozebrány plány studentů po ukončení bakalářského studia. Záměrem bylo zjistit, zda studenti mají zájem v pokračování ve studiu na navazujícím magisterském studiu nebo zdali dávají přednost práci. Otázka byla položená, takže studenti měli možnost své odpovědi odůvodnit. Z grafu 4.1.2.2 vyplývá, že 40 % studentů chce pokračovat v prezenční formě studia na navazujícím magisterském studiu. Hlavním důvodem v pokračování bylo získání magisterského titulu a domněnky lepšího uplatnění na trhu práce. Někteří studenti chtějí studovat kvůli tomu, že se jim nechce pracovat anebo chtějí využít toho, že studovat

vysokou školu je zatím bezplatné. Názorem studentů je, že prezenční forma studia je kvalitnější a lépe rozvíjí jejich schopnosti a dovednosti.

Graf 4.1.2.2

#### Plány studentů po ukončení bakalářského studia



Zdroj: vlastní zpracování.

Pouhých 11 % studentů odpovědělo, že pokračují ve studiu, aby se seberealizovali. 18 % studentů by pokračovalo ve studiu pouze v případě, že by nenašli dobrou práci. Dále studenti uvedli, že je škola zklamala, a proto chtějí zkusit nastoupit do práce. Jsou si vědomi potřeby praxe a tak dávají přednost získáním tohoto požadavku před dalším vzděláváním. Většina z nich se musí ohlížet na svou finanční situaci, takže pracovat je pro ně z různých důvodů nezbytné. 16 % respondentů (studentů z právnické fakulty) má přímo pětileté magisterské studium, které neumožňuje získání bakalářského titulu v průběhu studia. Dalších 13 % studentů si chce najít práci a nepokračovat v dalším studiu. Myslí si, že nepatří mezi studijní typy, nemají chuť ani trpělivost se dále učit velké množství teorie. Studium berou jako ztrátu času. A stejný 13 % podíl studentů chce pokračovat v distanční formě magisterského studia a zároveň pracovat. Tito studenti se chtějí osamostatnit, získávat praxi již v průběhu studia.

### 4.1.3 Důvody magistrů v pokračování ve studiu

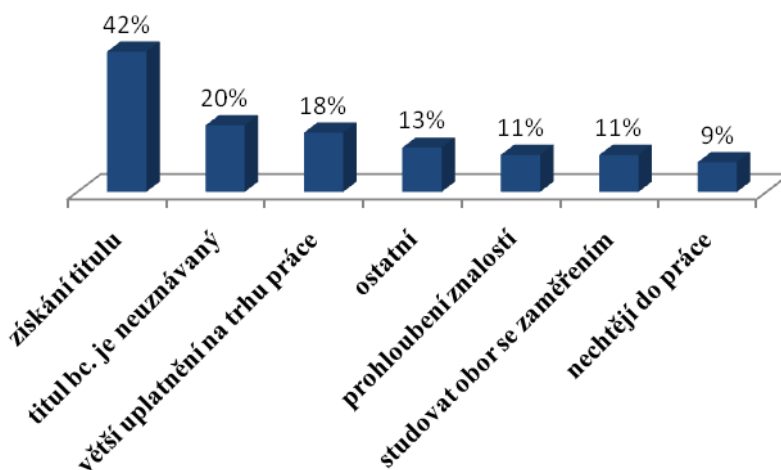
Stejně jako u studentů bakalářského studia, tak i u studentů magisterského studia byly zjištěny důvody v pokračování ve studiu. Jak lze vidět v grafu 4.1.3.3 důvody jsou podobné jako u bakalářů. Opět je hlavním důvodem získání titulu, což potvrzuje 42% podíl na odpovědích.

20 % studentů si myslí, že bakalářský titul je v dnešní době neuznávaný a pro ně samotné nic neznamena. 18 % studentů spojuje získání titulu s lepším uplatněním na trhu práce.

Mezi 13 % se řadí studenti, kteří pokračují ve studiu za vidinou vyšší platové třídy, lepších možností na trhu práce a patří tam i ti, kteří studují přímo pětiletý magisterský obor. Pro 11 % studentů je důležité prohloubení znalostí. Tito studenti většinou „vyčnívají z davu“ jsou aktivní, znalí a zajímají se o probíranou problematiku. Stejné procento dotázaných pokračuje v magisterském studiu, protože bakalářské studium je všeobecné a magisterské se pak více specifikuje na konkrétní oborové zaměření. A posledních 9 % studuje jen kvůli tomu, že nechtějí do práce.

Graf: 4.1.3.3

Hlavní důvody v pokračování v magisterském studiu



Zdroj: vlastní zpracování.

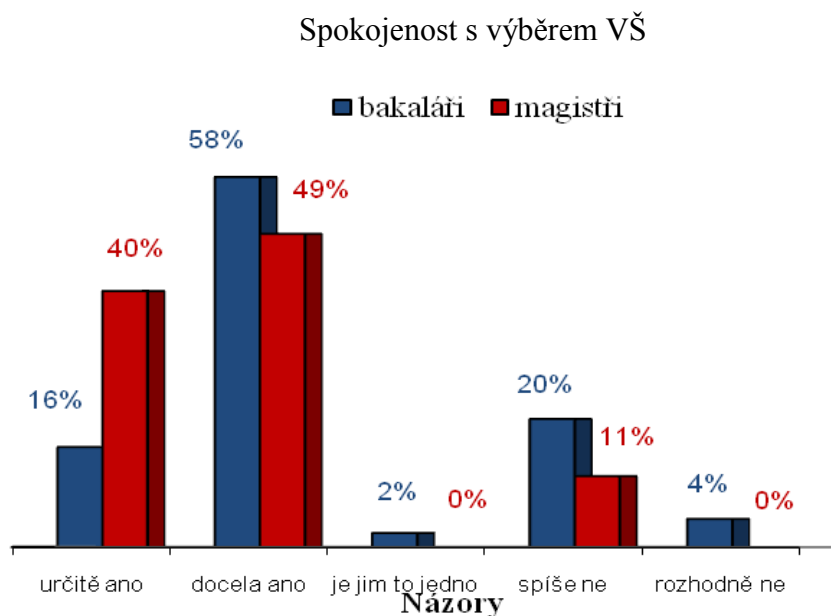
#### 4.1.4 Spokojenost s výběrem vysoké školy

Oproti výběru střední školy, kdy hlavní slovo mají rodiče, vysokou školu už si převážně studenti vybírají sami podle svých vnitřních potřeb a motivací. U dotazovaných studentů tvoří právě největší 59% podíl ti, kteří o výběru vysoké školy rozhodují samostatně. Dále 38 % studentů si vybralo školu s přihlédnutím na názory rodičů. Zbývající 3 % studentů dalo na radu širší rodiny, opatrovníků nebo na doporučení komise vysokoškolských profesorů.

Větší část studentů si podává více přihlášek na různé školy, ale vždy mají jednu, kterou nejvíce preferují. To, že se nedostanou na školu, kterou hlavně preferovali, může ovlivnit celý průběh studia a někdy může způsobit nespokojenost s výběrem. U studentů bakalářského studia tvoří 13 % těch, kteří školu, kterou právě studují, neměli na prvním místě. U studentů magisterského studia je tento podíl vyšší o 3 %. Důvodem proč nestudují to, co chtěli, je neúspěch u přijímacích zkoušek, špatné dojíždění nebo vysoké náklady na studium.

Avšak ne vždy to, že nestudují školu, kterou nejvíce preferovali, je hlavní příčinou nespokojenosti s výběrem jejich vysoké školy. Konkrétně byla otázka položena takto: „Jste spokojeni s výběrem Vaší vysoké školy?“, viz. graf 4.1.4.4

##### 4.1.4.4



Zdroj: vlastní zpracování.



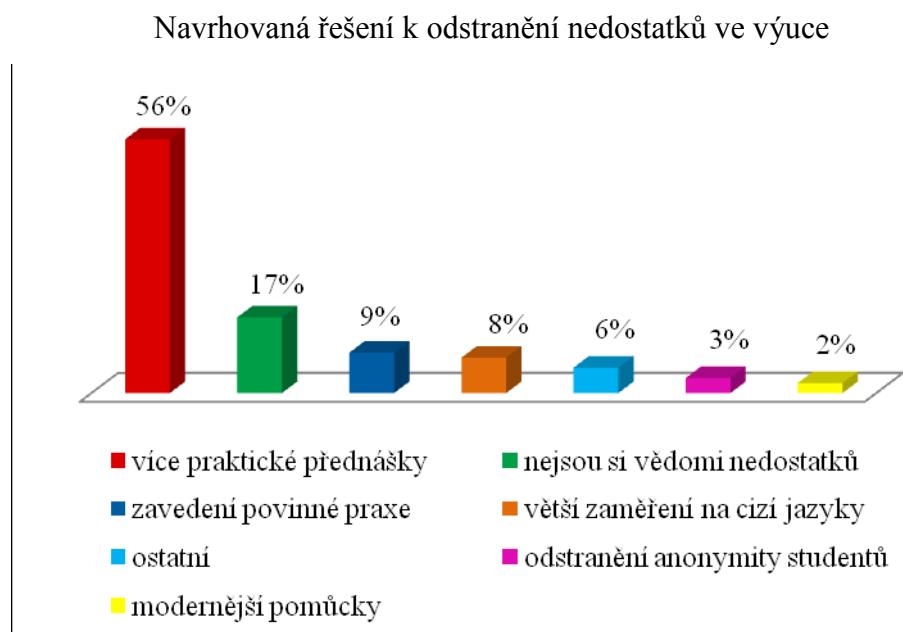
Studenty bakalářského i magisterského studia přitom budeme brát jako 100% celek každý zvlášť. Potom je tedy 16 % bakalářů a 40 % magistrů zcela spokojeno s výběrem vysoké školy. Vyšší procento u magistrů je způsobeno právě tím, že během bakalářského studia si studenti mohou více ujasnit, jakým směrem by se chtěli dále vyvíjet a tomu přizpůsobit další studium. Kdežto studenti nastupující na bakalářské studium mnohdy neví, co přesně je bude čekat a jaké předměty budou následovat. Povětšinou studenti volili odpověď, kdy jsou docela spokojeni s výběrem vysoké školy. U bakalářů je to 58 % studentů a 49 % u studentů magisterského studia.

#### **4.1.5 Návrhy na zkvalitnění výuky**

Ať už jsou studenti více či méně spokojeni s výběrem vysoké školy, většina si je vědoma nedostatků ve výuce. Proto jim byl v dotazníkovém šetření poskytnut prostor na návrhy, jak tyto nedostatky odstranit. Podle grafu 4.1.5.5 lze vidět, že 17 % studentů si není vědomo nedostatků ve výuce. Jako nejvíce problematické, co by studenti chtěli změnit, jsou málo praktické přednášky. Od tohoto nedostatku se odvíjí nejvíce návrhů na řešení:

- 31 % studentů by uvítalo zavést do přednášek více praktických příkladů.
- 14 % studentů navrhuje zahrnovat do přednášek méně teorie, kterou si každý může sám nastudovat doma ze skript nebo jiných studijních pomůcek.
- 11 % studentů uvítalo častější přednášky od odborníků z praxe - samozřejmě se teorie nedá zcela vypustit, avšak často se dá vysvětlit na příkladech z praxe, které jsou pak více záživné a více zapamatovatelné. Často jsou předměty přednášeny vyučujícími, kteří sami neměli možnost teorii porovnat s praxí a tak učí to, co se sami kdysi naučili.
- Mnoho vysokých škol neposkytuje studentům povinné praxe, což by mohlo být podle 9 % odpovědí možným řešením.
- 8 % studentů by uvítalo větší zaměření na cizí jazyky.
- anonymita ve studiu vadí 3 % a
- 2 % studentů by požadovalo modernější pomůcky ve výuce.
- 6 % navrhuje řešení prostřednictvím spolupráce vysokých škol s firmami, lepší komunikace mezi studenty a vyučujícími, poskytnutí exkurzí nebo celková změna systému školství.

Graf: 4.1.5.5



Zdroj: vlastní zpracování.

Pokud si jsou studenti vědomi nedostatků, sami si mohou tyto nedostatky odstranit jinde ve formě odborných kurzů. Ale zde jde už vidět neochota dělat a platit si za něco navíc. Drtivá většina 77 % studentů nenavštěvuje žádné kurzy. Často to bylo z důvodu časového nedostatku nebo finanční náročnosti těchto kurzů. Pouze 18 % studentů si uvědomuje nutnost dovednosti cizích jazyků, a proto si tyto dovednosti zlepšují v jazykových kurzech. 2 % studentů navštěvují manažerské kurzy, kurzy finanční gramotnosti a jiné.

#### 4.1.6 Praktická stránka výuky

Vzhledem k tomu, že praktická stránka přípravy studentů se jeví jako klíčová, bylo v dotazníku této problematice věnováno několik otázek. Jednou z otázek bylo, jestli si studenti myslí, že je škola dostatečně připravuje i po praktické stránce. Odpovědi byly rozlišeny podle bakalářů a podle magistrů.

Pouhých 7 % studentů bakalářského studia si myslí, že je škola dostatečně připravuje i po praktické stránce. Tuto odpověď zvolili pouze studenti z Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně z oboru Všeobecná sestra. Odpověď „spíše ano“ zvolilo 31 % bakalářů a 27 % magistrů. Převážná část studentů (47 % bakalářů a 53 % magistrů) zvolila odpověď, že je škola spíše

nepřipravuje po praktické stránce. Studentů, kteří mají pocit, že je škola vůbec nepřipravuje po praktické stránce, jsou 4 % u bakalářů a 7 % u magistrů. Otázkou je, jaké odpovědi by volili, kdyby byla odpověď na otázku pouze ano nebo ne. Záměrně byla zařazena i možnost odpovědi „nevím“. Tuto odpověď zvolilo 11 % bakalářů a 13 % magistrů. Je s podivem, že studenti vysoké školy nemají vlastní názor, a proto využívají tzv. únikových odpovědí.

Zajisté není jen vinou školy, že studenti nemají dostatečnou praxi. Pokud škola neposkytuje povinnou praxi, je právě na jednotlivém studentovi, aby si odbornou praxi zajistil sám. Vlastní iniciativa v získávání praxe a zvyšování kompetencí je v tomto směru zásadní a pro zaměstnavatele rozhodující. Student vysoké školy by měl mít hrubou představu o svém budoucím povolání, o tom co by chtěl dělat, až dostuduje vysokou školu. Pouze v případě, že má student představu, může se adekvátně připravovat a zajistit si tak uplatnitelnost na trhu práce.

#### **4.1.7 Představa studentů o jejich budoucí práci**

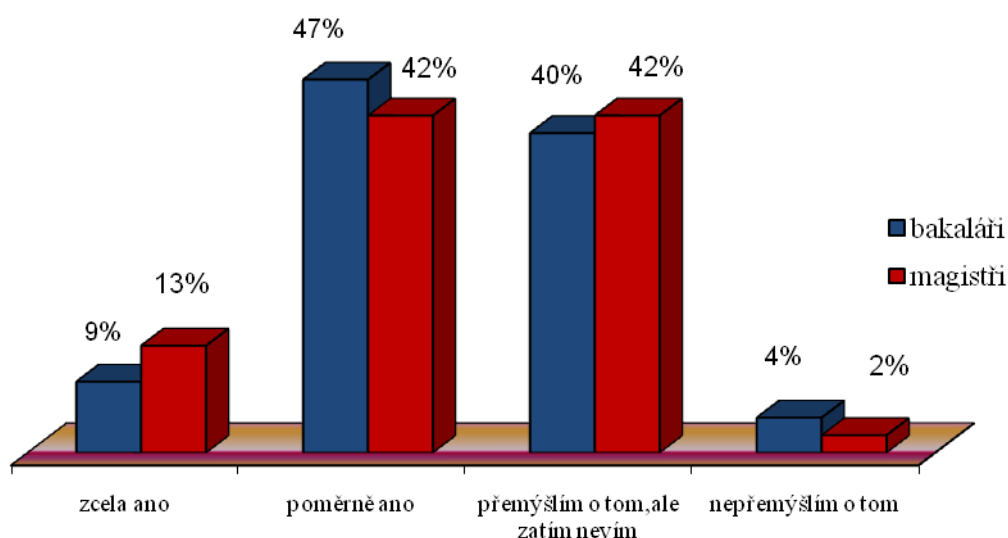
Je zajímavé, že 9 % bakalářů má zcela jasnou představu o své budoucí práci. Toto procento se může jevit jako nízké z toho důvodu, že studenti mají před sebou ještě navazující magisterské studium, během kterého mají možnost si představu ujasnit. Toto tvrzení však nepotvrzuje 13 % magistrů, kteří si svou představu neujasnili ani během této doby.

Vyšší podíly jsou však viditelné u studentů, kteří mají poměrně jasnou představu o svém budoucím povolání, viz. graf 4.1.7.6. U bakalářů už je to 47 % a u magistrů 42 %. Je přirozené, že člověk neustále poznává nové věci a jeho představy se mohou měnit, proto 40 % bakalářů a 42 % magistrů stále přemýšlí o vhodnosti jejich povolání a nejsou si zatím zcela jistí.

Většina studentů si během bakalářského studia ujasňují, co přesně by chtěli dělat, proto je pravděpodobné, že se tu objeví 4 % studentů, kteří ještě nezačali přemýšlet o svém budoucím povolání. Avšak výsledky ukázaly, že jsou tu také 2 % studentů i v magisterském studiu, kteří nepřemýšlejí o své kariéře.

Graf: 4.1.7.6

#### Představa studentů o jejich budoucím povolání



Zdroj: vlastní zpracování.

Pokud studenti volili kladnou odpověď, nabízí se další otázka, zda se jejich představa shoduje s jimi studovaným oborem. Jelikož se výsledky podstatně nelišily, budou brány jako celek studentů bakalářského i magisterského studia. Z odpovědí tedy vyplynulo, že u 84 % studentů se studovaný obor shoduje s představou o jejich budoucí práci a u zbylých 16 % studentů se představa neshoduje s výběrem oboru.

Aby studenti získali povědomí o požadavcích na trhu práce, o žádanosti konkrétních oborů, je vhodné, aby sledovali inzerované pracovní nabídky. 18 % bakalářů a 26 % magistrů často sleduje pracovní nabídky. Jsou to studenti, jejichž snahou je pracovat při studiu, nebo studenti, kteří si chtějí zajistit snadný přechod mezi školou a prací. Další skupinu tvoří 51 % bakalářů a 53 % magistrů, kteří sledují nabídky práce spíše z informativního hlediska. Nezájem o dění na trhu naopak jeví 31 % bakalářů a 22 % magistrů.

Ke zjištění informací studenti využívají několik zdrojů. Není divu, že při dnešní snadné dostupnosti širokého spektra jakýchkoliv informací využívá 95 % studentů k hledání pracovních nabídek internet. 26 % využívá zdrojů zveřejňovaných v časopisech, 14 % stále využívá nabídek vyvěšených na úřadech práce, 6 % studentů dává přednost pouze doporučení od rodiny, známých nebo okolí a posledních 5 % vyhledává nabídky v tištěných novinách.

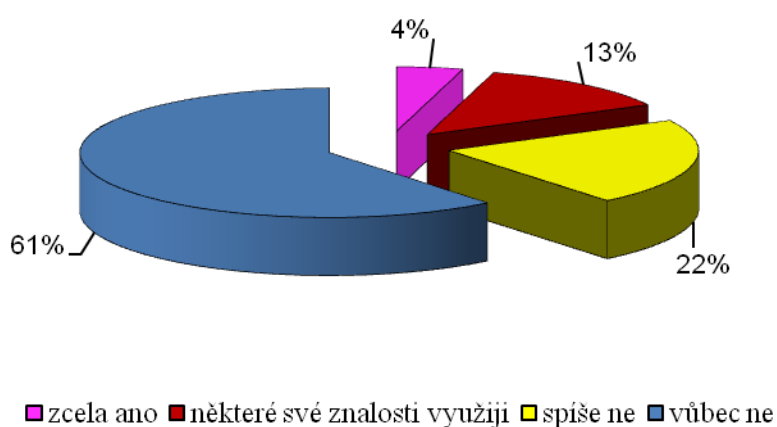
Nyní se můžeme podívat na to, jak studenti s těmito informacemi nakládají. 51 % bakalářů a 64 % magistrů využívá nabízená volná pracovní místa a mají vedle studia brigádu, popřípadě zaměstnání. Na místě byla otázka, jestli je náplň práce shodná nebo alespoň podobná se studovaným oborem nebo jestli jenom vzali brigádu, kterou by zvládl i člověk, který k vykonávané práci nepotřebuje vysokoškolské znalosti.

#### 4.1.8 Soulad mezi studovaným oborem a náplní práce

Mezi studenty panuje názor, že jim v průběhu brigád a praxí jde spíše o vydělané peníze než o seberealizaci. K zobrazení odpovědí nám slouží graf 4.1.8.7 a graf 4.1.8.8, které záměrně zobrazují samostatně odpovědi bakalářů a odpovědi magistrů.

Graf: 4.1.8.7

Soulad mezi studovaným oborem bakalářů a náplní práce



Zdroj: vlastní zpracování

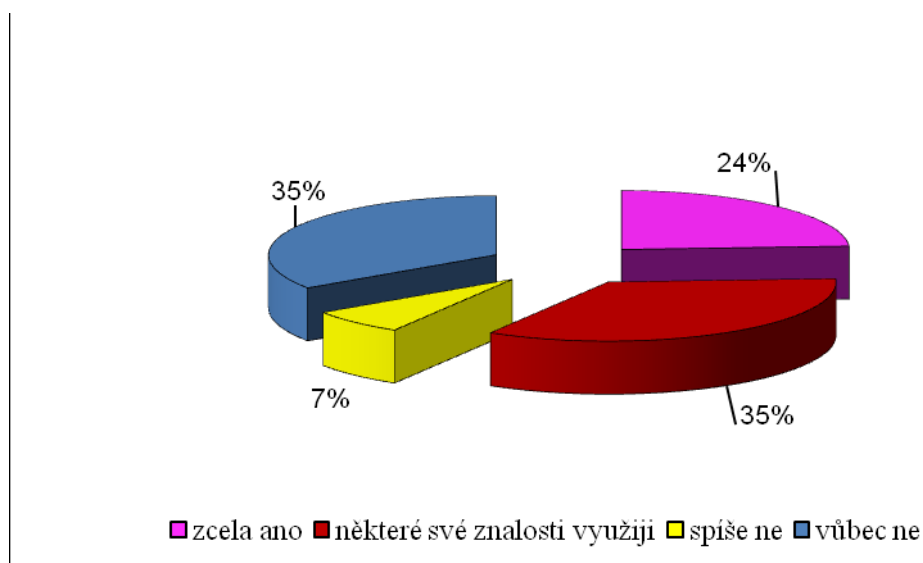
Jak už bylo výše zmíněno, studenti bakalářského studia si hledají převážně brigády, aby si přivydělali peníze, takže 61 % studentů dělá práci, která se vůbec neshoduje s oborem. 22 % své znalosti spíše nevyužije, takže jde opět o práci, která se neshoduje se studovaným oborem. Lépe je na tom 13 % studentů, kteří už mohou některé své znalosti uplatnit v praxi. Pouhá 4 % studentů má práci, která je zcela shodná se znalostmi získanými na vysoké škole. Toto procento je nízké z důvodu časové vytíženosti bakalářů. To je individuální podle každé

vysoké školy. Někteří studenti musí docházet do školy každý den, jiní mají volnější rozvrh, a tak si mohou dovolit docházet při studiu do práce. Absolventi, kteří své znalosti alespoň částečně využijí, mají výhodu při hledání zaměstnání, neboť dobrý personista pozná, že uchazeč už má nějakou praxi a nabyté znalosti si v ní tak ověřil.

V porovnání s grafem bakalářů a magistrů je znatelně vidět snaha studentů získat práci, ve které využijí své odborné znalosti, viz. graf. 4.1.8.8. Zatímco bakalářům jde pouze o výdělek, magistři už se více snaží uplatnit své získané vědomosti v praxi. Tyto získané zkušenosti si mohou uvést v životopise, a mohou jim tak přinést i výhody při výběrovém řízení. Tím pádem poklesla činnost studentů na neodborných pracovních pozicích ze 61 % na 35 % studentů, kteří vůbec nevyužívají své odborné vědomosti.

Graf: 4.1.8.8

Soulad mezi studovaným oborem magistrů a náplní práce



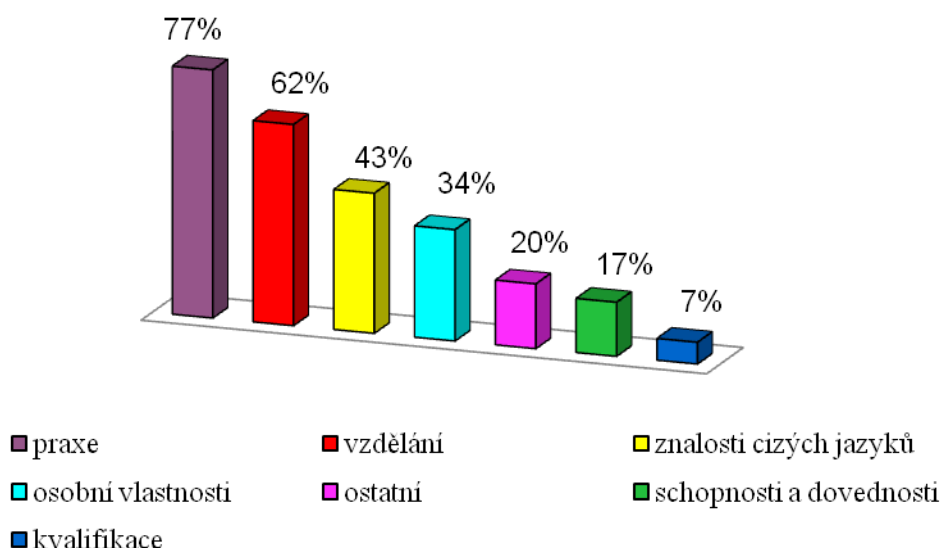
Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.1.9 Požadavky při výběrovém řízení

Pokud studenti sledují dění na trhu práce, měli by být schopni naplnit požadavky zaměstnavatelů při výběrovém řízení. Tyto požadavky pak byly kumulovány dle největší četnosti odpovědí dle grafu 4.1.9.9

Graf 4.1.9.9

#### Názory studentů na požadavky při výběrovém řízení



Zdroj: vlastní zpracování.

77 % studentů se shoduje na nejnutnějším požadavku pro zaměstnavatele ve formě získaných předchozích zkušeností. Tento požadavek je nejdůležitější pro malé podniky, které nemají čas ani dostatečné peněžní prostředky na zapracování studentů. Podle 62 % je dále důležitý požadavek na výši vzdělání. Dalších 43 % odpovědělo, že důležitým požadavkem je znalost cizích jazyků. Samozřejmě je důležité brát v úvahu osobní vlastnosti, schopnosti a dovednosti.

Představa studentů o požadavcích se poměrně shoduje se skutečně žádanými, avšak do popředí se dostává požadavek znalosti plynulé konverzace v cizím jazyce, nejlépe minimálně ve dvou jazycích. Stojí za zvážení názor několika respondentů, podle nichž je rozhodujícím požadavkem pro zaměstnavatele vzhled a hlavně to, že tento názor sdílí studentky oboru zdravotní sestra.

Několikrát zmiňovaná nutnost získání praxe je důležitá pro zaměstnavatele, neboť nezkušený absolvent znamená vysoké náklady na zapracování a další rizika v adaptaci, které byly popsány v teoretické části. Studenti si všechna tato rizika uvědomují a do jisté míry tento požadavek u podniků respektují. Člověk totiž získá nepřeberné množství informací, zkušeností a pracovních návyků, ale na druhou stranu i lidé bez praxe jsou ochotni, možná i

více, se neustále učit a přizpůsobit se. Absolventi tak mohou přinést nové nápady, nejnovější vzdělání a oživení kolektivu.

Podniky by měly vyžadovat praxi pouze u oborů, kde je tato praxe nezbytná, např. u lékařů, možná i právníků nebo u přijímacích pohovorů na vyšší řídicí pozice. Studenti by neměli námitky, pokud by praxe byla součástí povinné výuky ve školách. Jinak je to pro ně obrovská nevýhoda a také začarovaný kruh. Platí na to rčení: „Kdo chce, hledá způsoby, kdo nechce, hledá důvody.“. Takže pokud čerstvý absolvent opravdu chce najít práci, celou dobu bral vzdělání odpovědně, najde způsob jak se prosadit.

#### **4.1.10 Jazyková vybavenost studentů**

Zaměstnavatelé očekávají od studentů vysokých škol dobrou jazykovou vybavenost v daném oboru, což obnáší vyřizování emailů, telefonátů, vedení pracovních schůzek v daném cizím jazyce. Realita je často taková, že studenti takovou jazykovou vybavenost nemají. V této kapitole bude poukázáno na to, jak vysoká škola, respektive všechny předchozí školy ovlivnily úroveň cizích jazyků a jak přispívají sami studenti.

##### **Počet jazyků, které se student učí:**

Každý student se učí minimálně jeden cizí jazyk. Konkrétně 39 % dotazovaných studentů se učí jeden cizí jazyk. 53 % studentů už ovládá dva jazyky. Nejvíce žadání na trhu práce však budou ti, kteří ovládají dva a více jazyků, ale to už je menšina. 7 % studentů ovládá tři jazyky a pouze 1 % dokonce až 5 jazyků (ale i přesto by se tento jedinec dorozuměl pouze jedním cizím jazykem).

U 94 % studentů je nejčastěji preferován anglický jazyk, většinou jako hlavní jazyk. Kupodivu pouze 32 % studentů ovládá jazyk německý, i když většina podniků v České republice obchoduje s Německem. Ruským jazykem se zabývá 17 % dnešních studentů a stále roste na oblíbenosti. Také francouzský jazyk se objevuje u 11 % a španělský u 10 %. Zbývající část tvoří studenti, kteří se učí latinský a italský jazyk.



### **Hodnocení úrovně cizího jazyka:**

Může se zdát, že jazyková vybavenost studentů není na nejhorší úrovni, ale jak by studenti ve skutečnosti dokázali využít cizí jazyk na své pracovní pozici? Každý student měl možnost úroveň svého cizího jazyka oznámkovat jako ve škole (výborně, chvalitebně, dobře, dostatečně a nedostatečně). Jelikož převážná část ovládá více cizích jazyků, v potaz byl brán pouze jeden jazyk, a to ten nejlépe ohodnocený.

V praxi by to dopadlo tak, že pouze 10 % studentů by s dorozumíváním nemělo vůbec žádný problém. 30 % studentů se ohodnotilo chvalitebně, ale i tak by byli schopní jednat v cizím jazyce. Přesně polovina studentů se však ohodnotila známkou dobře. Obecně dobře znamená průměrně. Snahou bylo zjistit, jak ve skutečnosti tato skupina ovládá cizí jazyk. Výsledky ukázaly, že tito studenti umí pouze cizojazyčnou gramatiku. Mají pocit, že škola nerozvíjí jazykové dovednosti, hlavně co se týče konverzace.

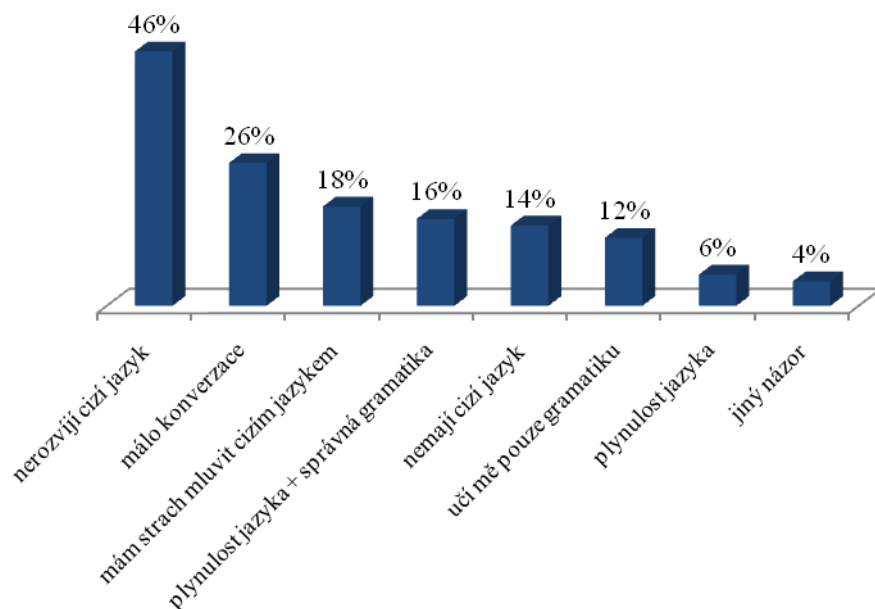
Naprosto všichni se shodli na tom, že mají strach mluvit cizím jazykem, takže i když by zahraničnímu partnerovi rozuměli, měli by strach odpovědět, ať už z důvodů špatné výslovnosti nebo špatného využití gramatiky. Známkou dostatečně by se ohodnotilo 10 % studentů, i když tvrdí, že nohama a rukama by se dorozuměli, ale to by při vyjednávání smluvních podmínek nestačilo. A konečné 1 % by se nedomluvílo vůbec.

### **Činitelé ovlivňující úroveň cizího jazyka:**

Jak už bylo naznačeno, jsou dva činitelé ovlivňující úroveň cizího jazyka. Jsou to škola a samotný student. Nyní se podíváme na názory studentů, jakým způsobem je škola ovlivňujícím faktorem. Z grafu 4.1.10.10 lze vidět, že podle 46 % názorů studentů škola nerozvíjí jazykové dovednosti. U 26 % je to z důvodu málo věnovanému času konverzaci v cizím jazyce, a proto má 18 % studentů strach používat cizí jazyk v mluvené formě. Kladné působení školy je na správné použití gramatiky. 14 % studentů vůbec nemělo cizí jazyk na vysoké škole nebo jen 1 – 2 semestry, což je opravdu málo.

Graf: 4.1.10.10

#### Nedostatky ve školní výuce cizího jazyka



Zdroj: vlastní zpracování.

#### Stupeň vysoké školy, která nejvíce ovlivnila úroveň cizího jazyka:

Tímto by bylo možné navázat na otázku: „Která škola nejvíce ovlivnila úroveň cizího jazyka?“. U 62 % to byla střední škola a u 28 % základní škola. Bakalářské studium ovlivnilo pouze 10 % studentů tak, aby měla pocit, že jim přispěla v dovednosti v cizím jazyce. Žalostný výsledek byl u magisterského studia, které žádným způsobem neovlivňuje úroveň cizího jazyka. V tomhle je viděna největší trhlina a chyba v systému školství. Nejen vysoká škola by měla předměty přizpůsobovat potřebě studentů tak, aby byli absolventi dostatečně připraveni k uplatnění na trhu práce. Jak si blíže uvedeme, studenti využívají další způsoby a zdroje, kterými by se naučili cizímu jazyku. Ale hodně z nich pro to nedělá nic. Takže by bylo řešením, aby škola byla tím motivačním faktorem, který do určité míry studenty „nutí“, aby něco dělali. Zdůrazněním opět je, že student sám může být iniciátorem a každý jedinec má svou budoucí kariéru ve vlastních rukou.

## **Studenti jako hlavní působilé na jazykovou dovednost:**

Takže zbývá rozebrat výsledky jednotlivých studentů jako hlavních působilů na dovednost v cizím jazyce. 23 % studentů získává znalosti cizího jazyka přímo v zahraničí v podobě dovolených nebo brigád a 9 % je tam přímo na výměnný pobyt umožněný školou např. v rámci programu Erasmus<sup>3</sup>. Toto působení na porozumění cizího jazyka je velice intenzivní a nejúčinnější. V rámci těchto výjezdů mají studenti možnost se seznámit se spoustou lidí a 13 % z nich si udržuje úroveň cizího jazyka právě stálou komunikací s těmito navázanými kontakty. Méně nákladným způsobem výuky cizího jazyka je navštěvování jazykových kurzů. Tuto možnost využívá 11 % dotázaných. 16 % studentů sleduje filmy nebo seriály v cizím jazyce. I tento způsob je poměrně účinný.

Největší skupina, tvořená z 33 % studentů byla záměrně ponechána nakonec, jelikož se jedná o ty, kteří nedělají nic proto, aby zlepšili svou úroveň cizího jazyka. Bohužel převážná většina z nich jsou právě ti, kteří si nedostatky uvědomují a nevyužívají dostupných a i bezplatných zdrojů. Ale pokud by byl jazyk v rámci volitelného předmětu, této možnosti by využili. Studenti by si měli uvědomit, že aby byla úroveň jejich cizího jazyka lepší, nesmí se neustále spoléhat na to, že je někdo povede, ale že oni sami budou muset na svém zlepšení pracovat a hledat takové způsoby, které jim budou účinné a nejvíce vyhovující.

### **4.1.11 Pracovní uplatnění**

Absolventi vysokých škol mají těžší uplatnění na trhu práce, protože je na něm přebytek vysokoškoláků a už nejsou tak „vzácní“. Naopak mají zaměstnavatelé pocit, že dnešní vysokoškoláci mají nedostatečnou odbornost, bojí se převzít zodpovědnost, neumí komunikovat a hlavně se prosadit. Také se domnívají, že vysokoškoláci mají přehnanou představu o své nástupní mzdě. Studentům byla položena otázka, jestli si myslí, že po ukončení studia najdou snadno práci v oboru, který studují. 28 % si myslí, že ano. Převážně jsou to studenti studující lékařské, právnické, elektrotechnické, technické a pedagogické obory. 33 % studentů si myslí, že si bude práci hledat velmi těžko. Do těchto 33 % patří 73 %

---

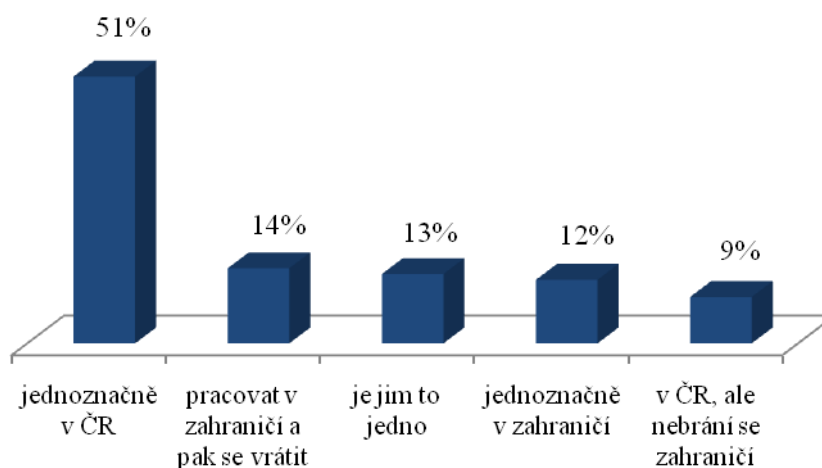
<sup>3</sup> Erasmus je program poskytnutý v rámci Evropské unie, který umožňuje studijní pobyty studentů vysokých škol na zahraničních školách.

studentů, kteří studují ekonomické obory. Zbývajících 39 % nemá představu o svém uplatnění na trhu práce.

Někteří studenti kompenzují nedostatek pracovních míst výjezdem za prací do zahraničí. Podle grafu 4.1.11.11 lze vidět podíl studentů, kteří dají raději přednost práci v zahraničí nebo kteří chtějí pracovat v České republice.

Graf: 4.1.11.11

#### Pracovní uplatnění v ČR x zahraničí



Zdroj: vlastní zpracování.

51 % studentů chce jednoznačně zůstat pracovat v České republice, a to především kvůli rodině a přátelům. Českou republiku vidí jako pevné zázemí, nejvhodnější místo na založení rodiny. Například studenti, kteří studují právnické školy, vědí, že by se špatně v tomto směru uplatnili v zahraničí, že tam jsou úplně jiné právní předpisy a jejich dosavadní vzdělání by bylo poměrně zbytečné. A to platí i u více oborových zaměření. Opakem je 12 % studentů, kteří chtějí jednoznačně pracovat v zahraničí. Podle jejich názoru je v zahraničí vyšší platové ohodnocení, více pracovních příležitostí. Především si chtějí zdokonalit jazykové dovednosti, získat nové zkušenosti a poznat novou kulturu.

Kompromis zvolilo 14 % dotázaných, kteří chtějí nejprve pracovat v zahraničí, osvojit si cizí jazyk a vrátit se zpět do České republiky. 9 % uvedlo, že by chtěli pracovat v České republice, ale kdyby se naskytla zahraniční nabídka, neváhali by a tuto možnost by využili. A 13 % je jedno v jaké zemi skončí a čekají, co jim spadne do klína. V dotazníku bylo zjištěno i pohlaví respondentů, a pokud se blíže podíváme na studenty, kteří by chtěli jednoznačně pracovat v České republice, můžeme zjistit, že tuto odpověď zvolilo 67 % žen a 33 % mužů. Čímž se potvrzuje, že muži jsou více ochotni vyjet do zahraničí a vydělat si tak na obživu, kdežto ženy zůstávají doma a starají se o rodinu.

## 5 Závěr

Cílem bakalářské práce je zamyšlení se nad personální činností, která tvoří jeden ze základních pilířů životaschopnosti každého podniku, neboť právě zde se prolínají ekonomické zájmy firmy a zaměstnanců. Výběr správného kandidáta na dané místo je bezesporu náročná práce, která klade vysoké nároky na znalosti a dovednosti personalistů. Na trh práce přichází každým rokem několik tisíců nových uchazečů o práci z řad absolventů vysokých škol. Odborná veřejnost (personalisté, personální agentury i další subjekty věnující se rozvoji lidských zdrojů a zaměstnavatelé) se netají názorem, že připravenost absolventů vysokých škol má klesající tendenci. Účelem praktické části bakalářské práce je získat názory od potencionálních uchazečů o práci, kteří jsou ještě ve fázi přípravy na své budoucí povolání.

V rámci analýzy bylo provedeno dotazníkové šetření u studentů deseti vysokých škol v ČR. Cílem dotazníku bylo zjistit, jak jsou studenti vysokých škol zainteresovaní do studia, zda studenti bakalářského studia chtějí pokračovat i v navazujícím studiu. Jaké jsou z jejich pohledu výhody a nevýhody studia v jejich oboru. Dotazník byl zaměřen i na ověření, zda vůbec a jak získávají praxi, jaké mají povědomí o požadavcích zaměstnavatelů a pracovních nabídkách na trhu práce, jak vidí svou uplatnitelnost na trhu práce v České republice a v zahraničí. A především do jaké míry ovládají cizí jazyky, kolika jazyky jsou schopni se dorozumívat a jaké způsoby používají pro zdokonalení se.

Pro zajímavost je zde uveden sumář stěžejních požadavků zaměstnavatelů:

- znalost cizích jazyků,
- schopnost již při prvním setkání přesvědčit zaměstnavatele o svých schopnostech,
- ochota se neustále vzdělávat,
- loajální přístup k zaměstnavateli a ochota změnit pracovní působiště podle potřeb zaměstnavatele.

Ze zkušeností personálních agentur vyplývá, že absolventi ve svých životopisech a následných výběrových řízeních mají rezervy v sebeprezentaci, mají strach přijímat pozice, na

kterých mají odpovědnost za více zaměstnanců. Často přeceňují vlastní schopnosti a přitom nedosahují takové produktivity práce, která je zaměstnavatelem žádaná.

Dotazníkové šetření ukázalo, že se studenti prostřednictvím internetu zajímají, jaká jsou očekávání zaměstnavatelů. Studenti si jsou vědomi, že pokud budou dobře umět cizí jazyky a během studia získají praxi, mají mnohem větší šanci na uplatnění a možnost získat i zajímavou mzdu. Jsou však i takoví, kteří z různých důvodů spoléhají na to, že budou mít vysokoškolský titul, který jim umožní uplatnit se na vyšších pozicích na trhu práce a také že jim zajistí vyšší mzdu. A tato myšlenka, že budou mít diplom, je nenutí dělat věci nad rámec školní výuky. Proto většina studentů bakalářského stupně chce pokračovat i v navazujícím magisterském studiu. 80 % respondentů potvrdilo, že studuje právě proto, aby si prodloužila studentský život. Nastupují na vysoké školy, aniž by měli přesnou představu o své budoucí práci a až během studia si tuto vizi ujasňují. Na většině vysokých škol je široký záběr předmětů, takže si každý student může vytvořit hrubou představu o každém z nich a ujasnit si, který směr by byl pro ně nejlepší.

K tomu, aby byli studenti adekvátně připraveni vstoupit na pracovní trh, je třeba přizpůsobovat strukturu v systému školství, tak, aby odpovídala potřebám pracovního trhu.

Z dotazníkového šetření vyplynuly zajímavé podněty studentů, které by vedly ke zkvalitnění výuky na vysokých školách:

- více praktické přednášky – přednášky od odborníků z praxe, teorii uvádět na praktických příkladech z vlastních zkušeností přednášejícího;
- zavedení povinné praxe – předem smluvená spolupráce s firmami během celého akademického roku;
- větší zaměření na cizí jazyky – více vyučovaných hodin v týdnu, semináře s cizinci;
- odstranění anonymity studentů.

Navrhované řešení nedostatků ve výuce, které studenti nejvíce vnímají, a které by škola měla napravit, jsou přednášky od odborníků z praxe. Tito odborníci umožní uvádět teorii do konkrétních a skutečných případů, které jsou lépe zapamatovatelné. Vysoké školy by se měly více zaměřit na výuku cizích jazyků, a těmto předmětům věnovat větší pozornost. Jedním

z důvodů, proč se tak neděje, může být nedostatek finančních prostředků. Stálo by za zváženou, aby tato výuka byla studenty částečně nebo plně hrazena. Studenti nenavštěvují soukromé jazykové kurzy, jelikož jsou příliš drahé. Školy by si mohly zjistit, kolik peněz by studenti byli ochotni zaplatit za jazykovou výuku ve škole a vytvořit tak kompromis.

Studenti by po ukončení vysoké školy chtěli vycestovat do zahraničí, kde by získali pracovní, ale hlavně jazykové zkušenosti a byli pak v České republice jako pracovní síla žádanější. Zhruba polovina dotázaných studentů sice ovládají dva cizí jazyky, ale ani jedním by nebyli schopni komunikovat na jednacím úrovni.

Největším úskalím pro zaměstnavatele i pro studenty je nedostatečná praxe. Na jedné straně by to mohla být škola, která by poskytovala potřebné zkušenosti zajištěním povinné praxe. Některé školy tuto praxi poskytují, avšak každý student by si ji měl hledat sám. A tady nastává problém. Dá se říci, že většina firem nemá zájem ani dostatečnou finanční a pracovní kapacitu určenou na to, aby se věnovala praktikantům. A dále je to malé množství hodin, které studenti v organizaci tráví. Proto jim nechtějí přidělovat žádnou odbornou práci, jelikož studenti nemohou rozpracovat nějaký samostatný přidělený projekt a pokračovat na něm zase až za nějakou dobu, která je pro praxi vymezena. A tak i když studenti praxi navštěvují, nedostanou se k podstatným informacím. Je k zamyšlení domluvit pro daný akademický rok praxi u předem vytypovaných podniků a mít tak lepší kontrolu a jistotu, že studenti praxi navštěvují, že se praxe shoduje s odborností studovaného oboru a že jim jsou poskytnuty takové informace, které jim poslouží k porovnání teoretických znalostí s reálným fungováním uvnitř podniku. Pokud by tedy škola poskytovala prostor pro dlouhodobější praxe během celého akademického roku, byly by i firmy více ochotné se studentovi věnovat a řádně ho zaškolit. Studentovi by mohli udělit práci, kterou zaměstnanci sami nestačí zpracovávat, mohou zastávat práci za chybějícího zaměstnance nebo jim student může zpracovat projekt nebo průzkum na který nemají dostatek času.

Na druhé straně stojí studenti, kteří by se sami měli snažit o získání praktických znalostí. Dotazníkový výsledek ukázal, že z celkového počtu dotázaných studentů 42 % vůbec nemá žádnou brigádu ani práci. A zbylých 58 % sice nějakou brigádu má, ale v drtivé většině se neshoduje s odborností získané v oborovém zaměření. Na jednu stranu je to neochota podniků přijímat studenty, na druhou stranu je to pohodlnost studentů, kterým jde hlavně o přivýdělek než o skutečnou odbornost.



Avšak není vše závislé na tom, jestli škola poskytuje dostatečnou přípravu nebo ne, ale pokud je student snaživý, vždy najde způsob, jak si najít práci a prosadit se. Absolventi by si měli uvědomit, že získáním titulu vše nekončí, že by se měli neustále zdokonalovat a učit se novým věcem. Měli by najít způsob, jakým by vynikali z davu žadatelů a nabízeli tak schopnosti a dovednosti, které by potenciálního zaměstnavatele zaujaly.

## Seznam použité literatury

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1999. 963 s. ISBN 80-7169-614-5.
- [2] BAKLÍKOVÁ, Anna. *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol a vzdělávací politika*. Brno, 2007. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce.
- [3] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a spol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 475 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [4] HALÁSKOVÁ, Renata. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Repronis, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [5] KADLEC, Miroslav a Olga KOFROŇOVÁ a spol. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*. Olomouc: Tauris, 2000. 69 s. ISBN 80-211-0363-9.
- [6] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů – Základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2002. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [7] KOUCKÝ, Jan a Martin ZELENKA – *Uplatnění absolventů vysokých škol na trhu práce – Expertizní studie, říjen 2009*, Univerzita Karlova v Praze – pedagogická fakulta, středisko vzdělávací politiky
- [8] KUCHAR, Pavel. *Trh práce – sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [9] MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál, měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C.H. Beck, 2011. 113 s. ISBN 978-80-7400-380-6.

[10] RYŠKA, Radim a Martin ZELENKA. *Charakteristiky vysokoškolského vzdělávání*. 2011, roč. 5, č. 1. ISSN 1802-4637.

[11] Ministerstvo práce a sociálních věcí. duben 2012 [online]. MPSV [cit. 17. 4. 2012]. Dostupné z:  
<http://portal.mpsv.cz>

[12] Organization for Economic Cooperation Development.OECD: Vysokoškolské vzdělávání a vzdělávání dospělých. únor 2012 [online]. OECD [9. 2. 2012]. Dostupné z:  
<http://translate.google.cz/translate?hl=cs&sl=en&tl=cs&u=http%3A%2F%2Fwww.oecd.org%2Fedu%2Feag2011&anno=2>

[13] Uplatnění absolventů VŠ na trhu práce. únor 2012 [online]. [cit. 14. 2. 2012]. Dostupné z:  
<http://kp.vse.cz/wp-content/uploads/2011/11/7-Uplatneni-absolventu.pdf>

[14] Systém vzdělávání v ČR. únor 2012 [online]. [cit. 9. 2. 2012]. Dostupné z:  
[http://www.odbornaskola.cz/skripta/publ\\_06.htm](http://www.odbornaskola.cz/skripta/publ_06.htm)

[15] Vysokoškolský vzdělávací systém. únor 2012 [online]. [cit. 9. 2. 2012]. Dostupné z:  
[www.naric.cz/docs/vysokoskolsky-vzdelavaci-system-0110.pdf](http://www.naric.cz/docs/vysokoskolsky-vzdelavaci-system-0110.pdf)

[16] Vzdělávání v ČR. únor 2012 [online]. [cit. 9. 2. 2012]. Dostupné z:  
<http://www.domavcr.cz/rady-pro-zivot-v-ceske-republice/vzdelavani/vzdelavani-v-ceske-republice>

## Seznam zkratk

apod.	a podobně
atd.	a tak dále
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
tzv.	takzvané
např.	například
ČR	Česká republika
bc.	titul bakalář
VŠ	vysoká škola

## Seznam grafů

Graf 3.5.1	Vývoj nezaměstnanosti absolventů vysokých škol
Graf 4.1.2.2	Plány student po ukončení bakalářského studia
Graf 4.1.3.3	Hlavní důvody v pokračování v magisterském studiu
Graf 4.1.4.4	Spokojenost s výběrem VŠ
Graf 4.1.5.5	Navrhovaná řešení k odstranění nedostatků ve výuce
Graf 4.1.7.6	Představa studentů o jejich budoucím povolání
Graf 4.1.8.7	Soulad mezi studovaným oborem bakalářů a náplní práce
Graf 4.1.8.8	Soulad mezi studovaným oborem magistrů a náplní práce
Graf 4.1.9.9	Názory studentů na požadavky při výběrovém řízení
Graf 4.1.10.10	Nedostatky ve školní výuce cizího jazyka
Graf 4.1.11.11	Pracovní uplatnění v ČR x zahraničí

## Seznam tabulek

Tabulka 4.1.1.1.	Podíl jednotlivých ročníků dotázaných studentů
------------------	--

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí dne 7.5.2012.....

.....  
Irena Nováková

jméno a příjmení studenta

## **Seznam příloh**

Příloha 1: Dotazník

# Příloha 1

## Dotazník

### Uplatnění absolventů na trhu práce

**Na základě tohoto průzkumu bych chtěla zjistit, jaké šance mají vysokoškolští studenti na trhu práce a z jakých důvodů některé firmy nechtějí absolventy přijímat na pracovní pozice. Tyto výsledky použiji pouze pro vypracování své bakalářské práce. Bez Vaší pomoci je tato práce bezpředmětná, proto prosím o pečlivé a pravdivé odpovědi.**

1.

- ☐ muž ☐ žena

2. Jste studentem:

- ☐ bakalářského studia ☐ magisterského studia

a) Otázka pro studenta bakalářského studia: Po ukončení bakalářského studia byste chtěli:

- ☐ Pokračovat v prezenční formě studia.  
☐ Pokračovat v distanční formě studia a najít si práci.  
☐ Najít si práci a nepokračovat v dalším studiu.  
☐ Pouze v případě, že nenajdete dobrou práci, budete pokračovat ve studiu.

Svou odpověď, prosím, odůvodněte:

.....  
.....

b) Otázka pro studenta magisterského studia: Jaký byl hlavní důvod pro pokračování ve studiu na magisterském stupni?

3. Který ročník studujete?

Bakalářské studium:

- ☐ 1. ☐ 2. ☐ 3.

Magisterské studium:

- ☐ 1. ☐ 2.



4. Kdo měl hlavní slovo při výběru a rozhodnutí, že budete studovat vysokou školu?

- ☐ pouze Vy
- ☐ pouze rodiče
- ☐ vy s rodiči
- ☐ někdo jiný, kdo: .....

5. Studujete školu a obor, který jste měli na prvním místě při Vašem prvním rozhodování a výběru školy?

- ☐ ano
- ☐ ne

6. V případě odpovědi „ne“, jaký obor (školu) jste chtěli studovat a jaký byl důvod, že ho nestudujete?

7. Jste spokojeni s výběrem Vaší vysoké školy?

- ☐ určitě ano
- ☐ docela ano
- ☐ je mi to jedno
- ☐ spíše ne
- ☐ rozhodně ne

8. Myslíte si, že Vás škola dostatečně připravuje i po praktické stránce?

- ☐ rozhodně ano
- ☐ spíše ano
- ☐ nevím
- ☐ spíše ne
- ☐ rozhodně ne

9. Jste si vědomi některých nedostatků ve výuce? Jakým způsobem byste je odstranili?

10. Máte jasnou představu o své budoucí práci?

- ☐ zcela ano
- ☐ poměrně ano
- ☐ přemýšlím o tom, ale zatím nevím
- ☐ nepřemýšlím o tom

Jiné:

.....

11. Pokud „ano“, shoduje se Vámi studovaný obor s Vaší představou?

- ☐ ano, své znalosti využiji
- ☐ ne

12. Sledujete pracovní nabídky?

- ☐ ano, často
- ☐ někdy ano
- ☐ vůbec ne

13. Pokud ano, pomocí jakých zdrojů?

- ☐ internet
- ☐ časopisy
- ☐ úřad práce
- ☐ jiné:

.....

14. Máte vedle studia nějakou brigádu, popř. zaměstnání?

- ☐ ano
- ☐ ne

15. Pokud „ano“, je činnost, kterou konáte, shodná s Vámi studovaným oborem?

- |  |                                |
|--|--------------------------------|
| <input type="radio"/> zcela ano                    | <input type="radio"/> spíše ne |
| <input type="radio"/> některé své znalosti využiji | <input type="radio"/> vůbec ne |

16. Jaké požadavky, podle Vašeho názoru, jsou rozhodující pro zaměstnavatele při výběru nového zaměstnance? Uveďte v pořadí významnosti.

17. Navštěvujete nějaké odborné kurzy mimo školu, které zvýší Vaše schopnosti a dovednosti?

- ☐ jazykové kurzy
- ☐ manažerské kurzy
- ☐ kurzy výpočetní techniky
- ☐ nenavštěvuji
- ☐ jiné .....

18. Většina firem požaduje na nové pracovní pozice praxi. Jaký máte na tento požadavek názor?

19. Jaké cizí jazyky ovládáte?

- ☐ anglický
- ☐ francouzský
- ☐ španělský
- ☐ německý
- ☐ ruský
- ☐ jiný.....

20. Na stupnici od 1-5 ohodnoťte znalost svého cizího jazyka (5 nejhorší, 1 nejlepší).

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

21. Jak škola ovlivňuje úroveň znalosti Vašeho cizího jazyka? (možnost více odpovědí)

- ☐ Učí mě plynule hovořit cizím jazykem.
- ☐ Učí mě pouze gramatiku.
- ☐ Učí mě plynule hovořit v cizím jazyce se správným užitím gramatiky.
- ☐ Poměrně málo času věnujeme konverzaci.
- ☐ Mám strach mluvit cizím jazykem.
- ☐ Mám pocit, že škola nerozvíjí mé jazykové dovednosti.
- ☐ Jiný názor:

.....

.....

22. Která škola, podle Vašeho názoru nejvíce ovlivnila úroveň Vašeho cizího jazyka?

- ☐ základní škola
- ☐ střední škola
- ☐ vysoká škola – bakalářské studium
- ☐ vysoká škola – magisterské studium

23. Kromě školy (pokud je iniciátorem i někdo jiný), kdo nebo co přispělo ke zvýšení úrovně Vašeho cizího jazyka?

24. Pokud na sobě cítíte nedostatky v cizím jazyce, děláte něco pro to, abyste tento nedostatek odstranili? Jakým způsobem?

25. Myslíte si, že po ukončení studia najdete snadno práci v oboru, který studujete?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

26. Po ukončení studia chcete najít práci v ČR nebo odcestovat do zahraničí (kde a proč)?

Napište, prosím, sídlo školy (popř. název) a Vámi studovaný obor:

.....

